جـامـعـة الـشـرق الأوسـط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم

The Availability Degree of Mindfulness of Public Secondary School Principals in Amman Governorate and its Relation to the Degree of Practicing the Organizational Citizenship Behavior of Teachers from their Point of View

إعداد

أماني عبدالله عقله الهاشم

إشراف

الأستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الشريفي

قُدمّت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية / تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

آب 2017

تفويض

انا أماني عبد الله عقلة الهاشم أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي هذه للمكتبات و المؤسسات أو الهيئات الأشخاص عند طلبها.

الاسم : اماني عبد الله عقلة الهاشم

التوقيع:.................................

التاريخ: ١٢/ ٨/2017

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها" درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم.

واجيزت بتاريخ :٢٠١٧/٨/٢

أعضاء لجنة المناقشة		التوقيع
عباس عبد مهدي الشريفي	رئيساً ومشرفاً	
الدكتور امجد الدرادكة	عضواً/ ممتحناً داخلياً	
الدكتور خالد الصرايرة	عضواً/ ممتحناً خارجياً	

شكر وتقدير

الحمد لله من قبل ومن بعد، الحمد لله حمد الشاكرين والصلاة والسلام على سيد المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

تلوح في سمائنا دوماً نجوم براقة، لا يخفى بريقها عنا لحظة واحدة نترقب أضاءتها بقلوب ولهة، ونسعد في لمعانها كل ساعة فاستحقت بكل فخر أن يرفع اسمها في العلياء واخص بالذكر منهم الاستاذ الدكتور الفاضل **عباس عبد مهدي الشريفي** على ما بذله من جهود جمة، في اشرافه على هذه الرسالة، الذي كان له الدور الاعظم في إتمامها واتقانها بفضل الإرشاد المستمر، والتوجيه المتكرر والتوعية الحقيقية، من اجل انجاز هذا العمل، والذي ترك في وجداني صورة ناصعة عن المعلم الحقيقي الذي يقف سنداً للباحث عن العلم، بأخلاق الكرام وبفكره اللامع، وبشخصية الاب الحاني، فلك الشكر الجزيل والوفاء والتقدير، والشكر الوفير لكل من اسهم في انجاز هذا العمل والله ولي التوفيق.

الباحثة

الاهداء

إلى من أمسك بيدي لأتحسس درب النجاح ، واضاء طريق العلم بالعون والصبر والفلاح

إلى زوجي العزيز فائق

إلى ذلك الذي هو قطعة مني تسير على الارض، فلذة كبدي وانفاس روحي

ابني الغالي صخر

الى الواقفين حتى اجلس والحاملين شموع الخير بأيديهم لينيروا طريق حياتي

امي ابي اخوتي

أيمن، اسامة، خالد، محمد

إلى شقيقة الروح وبلسم الجروح وزهرة منها العطر يفوح

إلى اختي الحبيبة كفاح

اهدي هذا الجهد المتواضع

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الملحقات

درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم

إعداد

أماني عبدالله عقله الهاشم

إشراف

الأستاذ الدكتور عباس عبد مهدي الشريفي

هدفت هذه الدراسة تعرف درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم. وقد تكونت عينة الدراسة من (313) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية النسبية، ولجمع البيانات استخدمت اداتان: الأولى لقياس درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، والثانية لقياس درجة ممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية وكانت النتائج كما يأتي:

- إن درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان كانت متوسطة من وجهة نظر المعلمين إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.02) بانحراف معياري(0.26). كما أن درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين متوسطة إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.28) بانحراف معياري (0.32).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية لمحافظة عمان تعزى لمتغير الجنس وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لممارسة سلوك المواطنة التنظيمية عند المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

في حين كانت هناك فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح فئة الدراسات العليا ولمتغير الخبرة ولصالح أصحاب الخبرة من 10سنوات فأكثر بالنسبة لدرجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان.

وكذلك كانت هناك فروق دالة احصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح فئة الدراسات العليا ولمتغير الخبرة ولصالح اصحاب الخبرة 10 سنوات فاكثر بالنسبة لدرجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في عمان لسلوك المواطنة التنظيمية.

- توجد علاقة إرتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الدرجة الكلية لدرجة توافر اليقظة الذهنية والدرجة الكلية لدرجة سلوك المواطنة التنظيمية، إذ بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.78).

الكلمات المفتاحية : اليقظة الذهنية، سلوك المواطنة التنظيمية، مديرو المدارس الحكومية، المعلمين.

The Availability Degree of Mindfulness of Public Secondary School Principals in Amman Governorate and its Relation to the Degree of Practicing the Organizational Citizenship Behavior of Teachers from their Point of View

Prepared by

Amani Abdulla Al-Hashem

Supervised by

Prof. Abbas A.M. Al-Sharifi

Abstract

This study aimed at finding out the availability degree of mindfulness of public secondary school principals in Amman Governorate, and its relation to the degree of practicing the organizational citizenship behavior of teachers, from their point of view. The sample of the study consisted of (313) male and female teachers. They were drawn from the population of the study by using proportional stratified random sample method. Two questionnaires were used to collect data. The first was to measure the availability degree of mindfulness of public secondary school principal in Amman Governorate. The second was to measure the degree of practicing the organizational citizenship behavior. The findings of the study were as the following:

- The availability degree of mindfulness of public secondary school principals in Amman Governorate was medium from teachers point of view. The mean was (3.02) with a standard deviation of (0.26).
- The degree of practicing the organizational citizenship behavior of teachers was medium, from their point of view, The mean was (3.28) with a standard of (0.32).

- There were no significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the availability degree of mindfulness of public secondary school principals in Amman Governorate attributed to sex variable While, there were significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) attributed to the academic qualification variable in favor of higher studies category, and to the experience variable in favor of 10 years and more .

- There were no significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) in the degree of practicing the organizational citizenship behavior of teachers attributed to sex variable. While there were significant differences at ($\alpha \leq 0.05$) attributed to the academic variable in favor of higher studies category, and to the experience variable in favor of 10 years and more.

- There was a positive significant correlational relationship at ($\alpha \leq 0.05$) between the availability degree of mindfulness of public secondary school principals in Amman Governorate and the degree of practicing the organizational citizenship behavior of teachers. The Pearson correlation coefficient was (0.78).

Keywords : Mindfulness, Organizational citizen behavior, Public secondary school.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة

أحدثت الثورة المعرفية والتكنولوجية الواسعة تغيرات محلية وإقليمية وعالمية، وأسهمت في تحديد الملامح والسمات التي يمتاز بها الميدان التربوي، كما دفعت هذه الثورة بالمؤسسات التربوية لتبني أساليب وتقنيات تعليمية حديثة لمواجهة التحديات المختلفة في الحياة اليومية.

وقد بينت مداخل الإدارة التربوية المعاصـرة أن المؤسـسـات تعد نظماً مفتوحة ودائمة التفاعل مع بيئتها المحيطة، وهي تعد جزءاً من البيئة ولا تعمل بمعزل عنها وانه من الصـعب الفصـل بينهما، وإن التحديات الحقيقية التي تواجه المؤسـسـات التعليمية خلال أدائها لعملياتها والوفاء بالتزاماتها المختلفة، هو التغيرات الجذرية والمتســارعة في الجوانب البيئية (Burnes, 2010).

كما أفرز التقدم الكبير في مجال الأبحاث والدراسات المتعلقة بالدماغ زيادة اهتمام الباحثين والعلماء باليقظة الذهنية، باعتبار انها تتضمن العديد من الكفاءات أو المقدرات التي بالإمكان تعلمها وظهر العديد من الباحثين والعلماء الذين أخذوا على عاتقهم مهمة صياغة المفاهيم المتعددة لليقظة الذهنية وبلورتها، وفي الوقت ذاته اعترفوا بالدور الذي تؤديه الوراثة في تطوير حالة الانتباه والوعي لدى الفرد (Alter, 2012).

وتعمل اليقظة الذهنية على توسيع الرؤية وزيادة الفرص، وتتسم بالمرونة وبالمقدرة على التعامل مع كل ما هو جديد في البيئة، وتتبه إلى ما فيه من الإمكانات على إظهار المعلومات

التي تفرضها الرؤية الضيقة، التي تفرض الروتين والجمود وتغلق باب الرؤية الجديدة والمغايرة في التصرفات الذي يذهب إليها الفكر الجامد الذي يتسم بالثبات والسلوك الآلي، فاليقظة الذهنية تقضي على مثل هذا النوع من السلوك الذي يدور في حلقة مفرغة حاجباً حيوية التحولات التي تحصل في العالم، وممارسة العادات الذهنية التي تميل إلى الرتابة والتكرار (Masten & Reed, 2002).

وتعمل اليقظة الذهنية على زيادة الإرادة، وتسهم بتعزيز الوعي وملاحظة الذات وتقلل من الالتزامات الحرفية بالأفكار والمعتقدات وقد استخدم العلاج المعرفي المعزز باليقظة الذهنية في علاج العديد من الحالات مثل الاضطرابات النفسية التي يصاب بها كثير من الأفراد، والاكتئاب، والآلام المزمنة والتدخين وضغوط العمل وغيرها (Perkins & Richhart, 2000).

ويتطلب الانتباه والوعي للمعلومات وجود عوامل وجدانية ومعرفية هما حالة اليقظة العقلية أو حالة انعدام اليقظة، فاليقظة العقلية أو الذهنية هي الحالة التي في ضوئها يتم تطوير الفرد للحالة الذهنية التي تتميز بالمرونة عند إبداع الفرد وابتكاره لفئات تصنيفية جديدة، إذ أن اليقظة الذهنية تساعد على توسيع رؤى الفرد، مما يعني زياد فرص الانفتاح على كل شيء جديد ومبدع، والفرد بهذه الحالة يكون على درجة أكثر من الانتباه والوعي (Langer, 1989). بحيث تمكن الفرد من التكيف مع المواقف ويتصرف وفق أنماط سلوكية تساعد على نمو المؤسسة التي يعمل فيها، ومن بين هذه الانماط التي شجعت المؤسسات التربوية على تبنيها بهدف خدمتها وتطويرها سلوك المواطنة التنظيمية الذي يتمثل في قيام العاملين بأداء بعض المهمات والممارسات داخل مؤسساتهم بطريقة تطوعية.

إن رغبة المؤسسات في البقاء والنمو والإستمرار دفع الباحثين والمفكرين لتكثيف جهود البحث في سلوك المواطنة التنظيمية على أسس علمية رشيدة تساعد المؤسسات على الإرتقاء بمستوى أدائها، وقد شهدت الدول نتيجة لذلك اهتماماً كبيراً بسلوك المواطنة التنظيمية لمعرفة العوامل المؤثرة فيه، وذلك نظراً لارتباطه بشكل مباشر ووثيق بأداء المؤسسات وإمكانية إستفادة إداراتها من توجيه هذه السلوك بما يخدم مصلحة المؤسسة.

لقد ساعدت التوجهات الإدارية الحديثة على إحداث ثورة تطويرية في بيئة الأداء التنظيمي للمؤسسات، ومن أبرز هذه الاتجاهات سلوك المواطنة التنظيمية الذي يؤديه الفرد باختياره وعن طواعية ورغبة، ووفقا لما يراه مناسبا، وما أعقب ذلك من مصطلحات حديثة أسهمت في تطوير السياق الإداري وخدمة العملية الإدارية برمتها ودفعها لمجابهة تحديات العصر الذي كثرت فيه المتغيرات وتعقدت فيه عملية إدارة أعمال المؤسسات والتي أصبحت تنشط في بيئة تتميز بالمخاطرة وحالة عدم التأكد (النجار والحيالي، 2013).

ويُعد سـلوك المواطنة التنظيمية من القضـايا القديمة المتجددة في المؤسـسـات التي ما لبثت أن تفرض نفســها عند معالجة أي بُعد من أبعاد التحديث والتطوير والتحسـين في الأداء الشـــامل، إذ يقع على عاتق إدارة المؤســـســـة مهمة تحقيق أهدافها بكفاءة، وذلك من خلال التوظيف الفعال لجهود العاملين فيها. ويعد العاملون في المؤسسة أعضاء تعتمد عليهم الإدارة في تحقيق أهدافها؛ إذ يتمثل الهدف الرئيس للمؤسسة في البقاء والنمو والاستمرار، فضـلاً عن إكسابهم مجموعة من الأخلاقيات والمعارف والمهارات .

لقد بينت الأدبيات والدراســـات الإدارية الدور المهم الذي قد يؤديه ســـلوك المواطنة التنظيمية مثل الإيثار، والكرم، والالتزام العام، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري في فاعلية

الأداء وتعزيز التوجهات الإبداعية لا سـيما أن سـلوك المواطنة التنظيمية يسـتهدف تحقيق الفاعلية كهدف نهائي تسـعى إليه إدارة المؤسـسـة، إذ أن أهمية دراسـة سـلوك المواطنة التنظيمية، تنبع من كونه يسـهم في تحسـين الأداء الكلي للمنظمة، عن طريق إدارة العلاقات التبادلية بين العاملين في الأقسـام والإدارات المختلفة، مما يسـهم في زيادة حجم مخرجات العمل المنجز الكلي (المهدي، 2006).

ويساعد سلوك المواطنة التنظيمية على تخفيض حاجة المؤسسة إلى تخصيص الموارد التي تتصف بالندرة، والمحافظة على وحدة المؤسسة وتماسكها، والإستفادة من هذه الموارد لزيادة الإنتاجية الكلية للمؤسسة، والإسهام في تحسين مقدرة المديرين وزملاء العمل على أداء أعمالهم، عن طريق تخصيص وقت أكثر للتخطيط الفعال، وجدولة الأعمال، وحل المشكلات (العامري، 2013).

وتعد المؤسـسـات التربوية الناجحة وسيلة مهمة لتنظيم جهود الأفراد والجماعات نحو تحقيق الأهداف، فهي المسـؤولة عن التقدم والتطور لأنها مقتدرة على اسـتثمار جميع الموارد المالية والبشرية بشكل فعال، ونظراً لما لليقظة الذهنية من أهمية كبيرة، فان هذه المؤسسات تهتم بتحقيق الأهداف التربوية المتوخاة؛ من خلال الوسـائل التي يمكن بواسـطتها التأثير في سلوك المواطنة التنظيمية لدى الأفراد بشكل مباشر، بحيث ترفع من مستواهم ومن مستوى أدائهم لواجباتهم، وهي تعد من العوامل التي تثير الرغبة لديهم وتحثهم على العمل والإنجاز (عباس، 2009).

والمعروف أن المعلمين شـكلوا أحد أهم موارد المؤسـسـات التربوية، فإذا كانت الموارد الأخرى تستهلك عبر الزمن، فإن العنصر البشري في المؤسسة التربوية على النقيض من ذلك

يمكن أن تزيد قيمته وأهميته، وعلى هذا الأســـاس فإن من أولى مســـؤوليات المديرين في المؤســســات التربوية الحديثة الاهتمام بهذا بالعنصــر البشــري والعمل على تحســين معارفه ومقدراته من خلال تعزيز اليقظة الذهنية.

وبما أن الدراســات الســابقة التي أتيح للباحثة الاطلاع عليها ركزت على الإطار العام لليقظة الذهنية وســلوك المواطنة التنظيمية والتعرف إلى الأبعاد والمكونات المرتبطة بها، والنقص في الدراســات المتعلقة بموضــوعي اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس وســلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين، كموضوع من أهم الموضوعات التربوية النفسية الملموسة عمليا، فان المبررات لإجراء هذه الدراســة هي محاولة تعرف العلاقة بين هذين المتغيرين، اللذين اعتمدتهما الباحثة لأهميتهما في المؤسسات التربوية.

مشكلة الدراسة

إيماناً من الدور المهم الذي يؤديه المعلمون فــي فاعلية المؤسسات التربوية، فان الأمر يستوجب عناية خاصة لتحسين أوضاعهــم الماديــة والمهنيــة، باعتبار أن ذلك أحد المداخل الأساسية لرفــع مستوى الأداء داخل المؤسسة عموماً، وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين بشكل خاص.

ويســاعد انتباه الأفراد على انتقاء المثيرات المناســبة من البيئة الخارجية، وإذ أن الفرد غالبا ما يوجه انتباهه بشــكل مباشــر للمثيرات الجديدة وغير العادية والتي هي من خصــائص الأفراد الذين يمتازون بيقظة ذهنية، ويكونوا واعين بشــكل كامل بالبيئة التي يعملون فيها، وأنهم يعلمون ما يدور حولهم لحظة بلحظة وبدون شــرود ذهني، فقد أوصــت دراســة عبدالله (2013)

بضـــرورة الكشـــف عن اليقظة الذهنية والعمل على تعزيزها وتنميتها، والعمل على توجيه المرشدين التربويين إلى ضرورة إعداد البرامج اللازمة لتنميتها.

وعلى الرغم من الأهمية المعطاة لسـلوك المواطنة التنظيمية في الفكر الإداري الحديث، إلا إن المحاولات في بناء تصور شامل يحدد أسبابه أو العوامل المحددة لوجوده، وكذلك آثاره أو النتائج المترتبة عليه لا تزال قليلة، وخصـوصـاً في البيئة الإدارية العربية التي لم يقدم لها هذا الموضوع إلا حديثاً (زايد، 2014). كما أوصت دراسة العامري (2013) إلى أهمية إجراء دراســات حول المواطنة التنظيمية في بيئة العمل كمحدد رئيس للأداء ولســلوك المواطنة التنظيمية.

وقد تبين للباحثة من خلال عملها في قطاع التعليم أن هناك بعض الجوانب التي تشـير إلى افتقار المديرين للمقدرة على الانتباه والتركيز في الأعمال التي يمارسـونها، وكذلك تبين ضــعف مقدراتهم على اندماجهم بأكثر من عمل وغيرها من الجوانب المتعلقة بمدركات اليقظة الذهنية فضـلاً عن إحساس الباحثة بقلة نسبة توجه غالبية المعلمين نحو ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، وفي ضــوء ذلك تتبلور مشـكلة الدراســة في التســاؤل الرئيس الآتي: **ما العلاقة بين درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وما علاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم؟**

هدف الدراسة وأسئلتها

هدفت هذه الدراســـة إلى الكشـــف عن العلاقة بين درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وسـلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

الســـؤال الأول: ما درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين ؟

السؤال الثاني: ما درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظرهم؟

الســؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة إحصــائية عند مســتوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة؟

الســؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصــائية عند مســتوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة؟

السؤال الخامس: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان ودرجة ممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية؟

أهمية الدراسة

تتضح أهمية الدراسة الحالية من خلال ما تسعى إليه من استكشاف طبيعة اليقظة الذهنية التي تعمل على زيادة الوعي والانتباه وملاحظة الذات بما يعزز تقليل الالتزام الحرفي بالأفكار والمعتقدات وتحديد علاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية.

- وتنبع أهمية هذه الدراسة أيضاً من طبيعة الموضوع الذي تتناوله، إذ تعد المواطنة التنظيمية من القضايا ذات الأبعاد الإدارية التي تعبر عن معايير الانتماء ومستوى مشاركة العاملين في تحقيق أهداف المؤسسة، كما تعبر عن وعيهم وحرصهم على مصلحة المؤسسة التي يعملون فيها، كما تعكس مدى إدراكهم لدورهم في مواجهة التحديات التي تواجه مؤسستهم.
- وتكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة من خلال ما تطرحه من مقترحات لزيادة درجتي اليقظة الذهنية وسلوك المواطنة التنظيمية في ظل المتغيرات التي يشهدها القطاع التعليمي الذي يعد من أهم القطاعات الوطنية في الأردن، إذ إنها تلقي الضوء على أهم متغيرات اليقظة الذهنية وأبعادها في قطاع التعليم في الأردن، وتدرس علاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية، وتقدم أدباً نظرياً وأدوات يمكن توظيفها لإجراء دراسات أخرى تتناول متغيرات أخرى مثل الولاء التنظيمي والالتزام التنظيمي والتطوير التنظيمي.
- كما تتمثل الأهمية في كونها تشكل إضافة علمية جديدة في مجال الدراسة وتسهم في تكوين قاعدة معلومات وبيانات بموضوع اليقظة الذهنية وسلوك

المواطنة التنظيمية في قطاع التعليم في الأردن، إذ يمكن أن يستفيد من نتائج هذه الدراسة وتوصياتها، كل من:

- مديري المدارس الثانوية الحكومية والمعلمين في محافظة عمان.
- أصحاب القرار في وزارة التربية والتعليم في الأردن.
- مراكز التدريب والتطوير الاردنية من خلال توظيف نتائج الدراسة في صياغة برامجها التدريبية ذات العلاقة.

مصطلحات الدراسة

اليقظة الذهنية: هي درجة وعي الفرد بالخبرات الموجودة في اللحظة التي حدثت بها دون إصدار الأحكام، إذ ينظر إلى اليقظة الذهنية على إنها حالة بالإمكان القيام بتنميتها من خلال ممارسات وأنشطة مثل التفكر والتأمل (Davis & Hayes, 2011).

وتعرف إجرائيا بأنها الانتباه والوعي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لما يجري حولهم من احداث وما تتم من ممارسات داخل المدرسة والبيئة المحيطة بها، وكما يقاس ذلك بالدرجة التي حصل عليها المستجيب من خلال إجاباته عن فقرات استبانة اليقظة الذهنية التي تم تطويرها واعتمادها في هذه الدراسة.

سلوك المواطنة التنظيمية: هو "سلوك وظيفي يؤديه الفرد طواعية وبشكل اختياري وعن رغبة ووفقا لما يراه مناسبا ويتعدى حدود الواجبات والمهمات الوظيفية المحددة له، والذي لا تتم مكافأته من خلال هيكل الحوافز الرسمية في المؤسسة" (Chien, 2011,277).

ويعرف إجرائيا بأنه سـلوك طوعي يؤديه معلمو المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لانجاز بعض الأعمال والمهمات المدرسـية من غير تكليف رسـمي، وكما يقاس بالدرجة التي حصـل عليها المسـتجيب من خلال إجاباته عن فقرات اسـتبانة سـلوك المواطنة التنظيمية التي تم تطويرها واعتمادها في الدراسة الحالية.

حدود الدراسة

اقتصرت هذه الدراسة على معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان في الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي (2016 /2017).

محددات الدراسة

تحددت نتائج هذه الدراسة بدرجة صدق الأداتين وثباتهما وأمانة المستجيبين وموضوعيتهم ودقة إجاباتهم، وأن تعميم النتائج لا يصح إلا على المجتمع الذي سحبت منه العينة والمجتمعات المماثلة.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

تضمّن هذا الفصل عرضاً للموضوعات المتعلقة بمتغيري الدراسة: اليقظة الذهنية وسلوك المواطنة التنظيمية، وكذلك استعراض الدراسات السابقة ذات الصلة، وعلى النحو الآتي:

أولا: الأدب النظري

اشتمل الأدب النظري على ما يأتي:

1- مفهوم اليقظة الذهنية

تمثل اليقظة الذهنية هدفاً أساسياً للتأمل، إذ يمكن تنمية المقدرات على ممارسة الأنشطة اليومية، فالتأمل ليس مجرد طريقة للتخلص من الضغوط للوصول إلى حالة الاسترخاء وتحسين الصحة؛ بل هو في الأساس طريقة ذهنية وروح نحو التحرر من القيود، على الرغم من ان الاسترخاء وتحسن الصحة هما من النتائج الايجابية للتأمل والانتباه الذي يكون بأسلوب معين لتحقيق هدف محدد حالياً، ويشمل الانتباه المنفتح والمتقبل للمعرفة ما يحصل ويحدث في اللحظة الحالية، وينشأ الوعي من خلال الانتباه المتعمد بطريقة منفتحة، ويتكون من بعدين هما حب الاستطلاع أو الفضول و عدم التمركز. واليقظة الذهنية تساعد على تحويل النفس من حالة ردة الفعل المستمرة إلى حالة الوعي للأفعال، وتمكن من التخلص من العادات السيئة بشكل تدريجي وتفتح الأفق لرؤية العالم والآخرين بشكل أفضل (Lau, Bish, Segal, & Buis, 2006)

تعرف اليقظة الذهنية بأنها الوعي بمدى وجود خبرات مع الانتباه للخبرات الحالية والقبول بها دون إصدار الأحكام سواء أكانت هذه الأحكام سارة أم غير سارة، وتقبل جميع التجارب الشخصية مثل الأفكار والمشاعر والأحداث بشكل تام، كما تكون في اللحظة الحالية والراهنة (Marlatt & Kristeller, 1999).

وعرف نيل (Neale, 2006) اليقظة الذهنية بأنها الاستمرار حاضر الذهن بشكل مقصود، وهي تشمل جانبين الأول منهما الوعي، والثاني الانتباه، فالوعي يزيد من خلال المسح العام والرصد المستمر والدائم للخبرة، بينما يزيد الانتباه من درجة الإحساس بالخبرة والتركيز عليها.

وتوصف اليقظة الذهنية بأنها ذلك الأسلوب أو الطريقة في التفكير التي تؤكد على أهمية الانتباه إلى البيئة التي يعمل فيها الفرد وأحاسيسه الداخلية من غير إصدار الأحكام الايجابية أو السلبية، كذلك فان الفرد عندما يقوم بالامتناع عن إصدار الحكم على خبرة ما بأنها ايجابية أو سلبية، فانه يستطيع القيام بعرضه بشكل أكثر واقعية وتحقيق استجابة التكيف (Kettler, 2013).

وتعرف اليقظة الذهنية أيضا بأنها شكل من أشكال التفكر والتأمل الذي يزيد من مقدرة الإنسان على السيطرة على أفكاره وسلوكه غير المنضبط، إذ تعد اليقظة الذهنية وسيلة من أفضل الوسائل للسيطرة على حالات الاضطراب والتوتر، لكونها تقوم بإبعاد الإنسان عن الشعور بفقدانه للسيطرة، فضلاً عن زيادة من التركيز لديه (Masten & Reed, 2002).

وفي ضوء ما تقدم يمكن تعريف اليقظة الذهنية بأنها المقدرة التي يمتلكها الأفراد على إيجاد توجهات جديدة، واستقبال معلومات جديدة، والمقدرة على الانفتاح على وجهات النظر

المختلفة، والسيطرة على بيئة العمل، والتأكيد على علمية النتيجة، فاليقظة الذهنية هي المقدرة على النظر للأشياء بأساليب وطرق جديدة ومدروسة ناجمة عن الميل لعرض العالم المحيط بشكل دقيق وموضوعي، وبما يؤدي إلى تلقي ردود الأفعال بشكل تلقائي.

فوائد اليقظة الذهنية

أشار ميس (Mace, 2008) إلى أن التدخلات القائمة على اليقظة الذهنية يتم اعتمادها وتوظيفها في تطبيقات عديدة منها القلق والضغط والاتجاهات والتعاطف ومشكلات الذات مثل (الوعي بالذات، وكراهية الذات). إذ تسهم اليقظة الذهنية في تخفيض أعراض الضغوط النفسية وتحسين جودة الحياة وتعديل الحالة المزاجية في سياق علاجي مختلف لدى عينات مختارة من ذوي الأمراض المزمنة وذوي الاضطرابات النفسية مثل اضطراب القلق.

وأن لليقظة الذهنية العديد من الفوائد التي يمكن تحديدها بما يأتي:

أ- تمنح اليقظة الذهنية مزيداً من التركيز، فعند تركيز الانتباه يكتسب الفرد كثيراً من القوة والثقة والسيطرة في جميع جوانب الحياة، ومجالاتها فالتركيز الذي يأتي من اليقظة الذهنية يحسّن من مستويات الأداء في العمل.

ب- تعزز اليقظة الذهنية من شعور الفرد بالمقدرة على إدارة البيئة المحيطة من خلال تعزيز الاستجابات الكيفية لمواجهة الضغوط.

ج- تحسن اليقظة الذهنية من شعور الفرد بالتماسك، لأن الوعي لحظة بلحظة ربما يسهل الانفتاح على الخبرات والإحساس بها.

د- تعزز اليقظة الذهنية من شعور الفرد بمعنى الحياة واستكشاف معناها.

هـ- تعمل اليقظة الذهنية على انفتاح الذات تجاه الأبعاد الروحية، فشعور الفرد المتزايد بحرية داخلية ووعي يربطه هذا الشعور بشكل أكثر بالشعور بالغاية التي تتجاوز الأشخاص وتفتح الطريق مباشرة لاختبار الحياة بأبعد من بعدها المادي وفتح الذات نحو البعد الروحي.

وأوضح دوير (Deurr, 2008) انه يمكن استخدام اليقظة الذهنية لتنمية الوعي في ما وراء المعرفة التي يتم تعلّمها من خلال أدراك الأفكار أو المشاعر مثل التفكير والعاطفة، وتشجيع الفرد على تطوير منظور عدم التمركز، كما أن لليقظة الذهنية فوائد نفسية وفسيولوجية وتتمثل الفوائد النفسية في خفض الضغوط والقلق والمخاوف المرضية وتعمل على تحسين الذاكرة العامة وعمليات الانتباه والتسامح، أما الفوائد الفسيولوجية فتتمثل في التغيرات الفسيولوجية التي تصيب الفرد مثل خفض الألم المزمن.

خصائص اليقظة الذهنية

أشار كابت زان (Kabat-Zinn, 1990) إلى أن هناك مجموعة من الخصائص لليقظة الذهنية هي:

الموافقة: وتعني الموافقة أن الفرد متفتح لرؤية الأشياء ومعرفتها كما هي في اللحظة الحاضرة لفهمه بحيث يكون الفرد أكثر فاعلية في الاستجابة.

التعاطف: ويعني التعاطف أن يتصف الفرد بمشاعر يستطيع من خلالها أن يتفهم مواقف الآخرين في اللحظة الحاضرة وفق منظورهم وردود أفعالهم.

التفتح: ويعني التفتح أن يرى الفرد الأشياء من حوله كما لو انه رأها لأول مرة فيتولّد احتمالات من خلال التركيز على التغذية الراجعة في اللحظة الحاضرة.

أما لانجر (Langer, 1989) فقد ذكرت أن السلوك اليقظ يتكون من خمس طرق للتفاعل مع العالم هي:

أ- تكوين فئات جديدة وتحديث الفئات القديمة: إذ أن استحداث فئات جديدة والقيام بإعادة تسمية الفئات القديمة يعد من المؤشرات المهمة للسلوك اليقظ، إذ أن إعادة التفكير في الفئات التي يتم وصف الأفراد فيها والأدوات تعطي مزيداً من الخيارات في أداء أعمال أفضل.

ب- تعديل السلوك التلقائي: فمن الممكن أن يؤدي النظر إلى الأساليب التلقائية للسلوك بشكل جديد إلى تعديلها وتحسينها لمزيد من النتائج المرغوبة.

ج- تقبل الأفكار الجديدة: تتشكل آراء الأفراد على الانطباعات الأولية والتمسك بهذه الآراء حتى عندما يظهر دليل معارض، إذ يستخدم الأفراد جميع الأدوات المتاحة من اجل تحسين مقدرتهم على الفهم.

د- تأكيد العملية بدلا من النتيجة: وهنا يجبر كل من المجتمع والمدرسة والأفراد على التفكير في حياتهم بلغة الانجازات (كيف أقوم بذلك؟) بدلا من (هل يمكنني القيام بذلك؟) ، والانتباه إلى تحديد الخطوات اللازمة في هذه الطريقة، كما يسمح قبول كل مرحلة وفقا لدورهم بإجراء التغييرات والتعديلات التي تؤدي إلى الحصول على النتائج الأفضل.

هـ- تقبل الشك: يعتمد كثير من الأفراد على التنبؤ كما أنهم يحبون التخطيط للأشياء التي سوف تحدث بالطريقة ذاتها التي تحدث بها باستمرار، أما أصحاب الفكر اليقظ فيعلمون أن العالم مكان محير ومتقلب، وقد تنبع الرغبة في تقبل الشك من الشخصية بشكل جزئي لكن يمكن تنميتها عند كل الأفراد.

مكونات اليقظة الذهنية

هناك العديد من وجهات النظر التي قدمها الباحثون حول مكونات اليقظة الذهنية وفقاً للتوجهات النظرية نحوها فقد وضع كبات زين (Kabat-Zinn, 1990) أنموذجاً لليقظة الذهنية إستناداً إلى ثلاث حقائق مهمة تعد مكونات اليقظة الذهنية هي : القصد والانتباه والاتجاه وهذه الحقائق المتداخلة مع بعضها بعضاً في عملية واحدة تحدث في وقت واحد، ولا يوجد بينها انفصال عن بعضها، وهي على النحو الآتي:

– **القصد:** هو العملية الأولى التي تمهد الطريق لما هو ممكن ويذكر الشخص لماذا يمارسها أولا، وتظهر أهمية هذه المرحلة في كونها تعمل على تحويل عملية القصد لدى الفرد إلى سلسلة متصلة من التنظيم الذاتي إلى استكشاف الذات.

– **الانتباه:** ويشير إلى الاحتفاظ بالانتباه الذي يتضمن ملاحظة العمليات التي تحصل لدى الفرد بين لحظة وأخرى وفي الخبرات الخارجية والداخلية، كذلك فان التنظيم الذاتي للأشياء يكون بمثابة المنبئ بالنتائج في تطوير وتنميه المهارات الثلاث معا وتنميتها.

– **الاتجاه:** ويشير الاتجاه إلى نوعية اليقظة الذهنية التي تعكس توجيه الخبرة التي تتشكل من التقبل والفضول.

أما لانجر (Langer,1989) فقد حددت أربعة مكونات لليقظة الذهنية هي : البحث عن جديد، والإرتباط، وتقديم الجديد، والمرونة.

وتضمن المكونان الاولان (البحث عن جديد، والإرتباط) إشارات عن توجهات الفرد نحو البيئة التي يعيش فيها، كما تضمن البحث عن الجديد ايضاً الميل نحو الانفتاح واستطلاع البيئة. اما

المكونان الاخيران (تقديم الجديد، والمرونة) فيشيران إلى عمليتي التفاعل والتعاون اللتين يقوم بهما الفرد في احتكاكه بالبيئة.

وأضاف هسكر (Hasker, 2010) أن هناك مكونين اثنين لليقظة الذهنية هما: التنظيم الذاتي للانتباه في اللحظة الحالية ، والثاني يتمثل بالانفتاح والاستعداد والوعي بالتجارب في اللحظة الحالية.

وأشار شبيرو وكارلسون واستن وفريدمان (Shapiro, Carlson, Astin, Freedman, 2006) إلى أن اليقظة الذهنية لها أربعة مكونات هي: تنظيم الذات، وإدارة الذات، وتوضيح القيم، والاكتشاف. في حين حدد ميلر (Miller, 2011) مكونات اليقظة الذهنية بمكونين اثنين، يتمثل الأول منهما بحالة الوعي كما هي في اللحظة الحالية مع الشعور الهادف أي التركيز الموجه، أما المكون الثاني فيتمثل بالمعالجات المعرفية لليقظة الذهنية، وتفسير هذا المكون المعرفي على انه الملاحظة المحايدة دون إصدار الأحكام التقييمية على المنبهات كما هي في الوقت الحاضر.

2- مفهوم سلوك المواطنة التنظيمية

توصف المؤسسات التي تعتمد على قيام الأفراد بالمهمات الرسمية فقط بالمؤسسات الضعيفة وغير المقتدرة على الاستمرارية على الأمد الطويل، إذ إنها غالبا ما تكون بحاجة لقيام الأفراد بواجبات ومهمات تتعدى الدور الرسمي المطلوب منهم تأديته، وعلى الرغم من أهمية السلوك باللاطوعي، فقد زادت الاهتمامات من قبل الباحثين والدارسين بمفهوم سلوك المواطنة

التنظيمية الذي يُعد مفهوما من المفاهيم الحديثة نسبيا في الفكر الإداري (Jahangir, Akbar, Mohammad, & Haq, 2014).

ويرتبط سلوك المواطنة التنظيمية بالعديد من المفاهيم الإدارية المهمة في المؤسسة الإدارية مثل القيادة، والإدراك، والاتجاهات، وقد أخذ هذا المفهوم يحظى بالاهتمام بشكل ملحوظ من قبل الدارسين والباحثين والمهتمين بعلم الإدارة، وذلك للعلاقة الوثيقة التي تربط هذا المفهوم بأهم عنصر في المؤسسة وهم العاملون الذين يجب على المؤسسات أن تترك لهم جزءاً من السلوك غير المحدد ليكون عندهم المقدرة الكافية على التعامل مع الظروف والمواقف غير المتوقعة، والتي تستدعي منهم القيام بتصرفات إبداعية (Dipaola, 2011).

وسلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك طوعي يقوم به الفرد بشكل اختياري، يهدف إلى الارتقاء بكفاءة المؤسسة وفاعليتها، وهو سلوك غير محدد، ولا يرتبط رسمياً بنظم الحوافز، وتقييم الأداء في المؤسسة، و قد يبادل الموظف إحساسه بعدالة تعامل المؤسسة معه بإظهار سلوك المواطنة التنظيمية، وذلك من خلال قيامه بإظهار سلوك لا يصنف من ضمن الدور الرسمي له كمساعدة الزملاء والموظفين والمراجعين للمؤسسة، وتجنب إثارة المشكلات والخلافات فيها، وقيامه بأداء الأعمال الإضافية دون شكوى أو تذمر، وحرصه على فاعلية المؤسسة وتطورها، فسلوك المواطنة التنظيمية هو سلوك مفيد للمؤسسة والإدارة والجماعات والأفراد وتترتب عليه مشاركة فاعلة داخل المؤسسة (Polat, 2009).

عرّف جين (Chien, 2011) سلوك المواطنة التنظيمية بأنه: التصرف التطوعي والإختياري الذي يقوم به الفرد، وهو تصرف لا يندرج ضمن التعليمات، أو ضمن الوصف الوظيفي، وعقد العمل الذي يعمل الفرد بموجبه، ولا يكون من ضمن نظام الحوافز الرسمي

المتبع في المؤسسة، والذي تهدف المؤسسة إلى تحقيق أهدافها، وتعمل من خلاله على زيادة فاعليتها وكفاءتها.

وعرفه سميث (Smith, 2007) بأنه: نشاط من الأنشطة الفردية الاختيارية، يتسم بكونه ذا طابع طوعياً، يتعدى الإطار العام للمهمات والمسؤوليات والواجبات الرسمية المحددة في المنظمة، وهو يتضمن مجموعة من الرموز والإشارات التي تحمل معاني الإيثار أو الكرم أو التعاون، والتي لا يتطلبها العمل ببطاقة التوصيف الوظيفي الرسمي الموجود في المنظمة، وبالتالي لا يترتب على هذا السلوك أي مكافآت أو عقوبات تتخذ بحق من لا يؤديها.

ويعرف سلوك المواطنة التنظيمية أيضاً بأنه " سلوك اختياري يقوم به الفرد دون إكراه أو إجبار، وهو غير مقترن بنظم الحوافز الرسمية داخل المؤسسة، فهو سلوك الأدوار الإضافية والتي تتجاوز حدود الوظيفة، وغير موجود في بطاقة وصف الوظيفة، ولا يلزم المدير أو الرئيس الفرد العامل القيام به (Niehoff & Moorman, 2013).

ويمكن تعريف سلوك المواطنة التنظيمية بأنه سلوك اختياري تطوعي لا يرتبط مباشرة بنظام الحوافز أو المكافآت في المؤسسة، ويقوم به الموظف من أجل الارتقاء بكفاءة المؤسسة وفاعليتها، وان وجوده يعد ضرورياً لأي منظمة تهدف إلى تحقيق النجاح التنظيمي والإرتقاء بمستويات الأداء الكلي، والمحافظة على التوازن الداخلي لعمل المؤسسة، من خلال إسهامه في توفير المرونة اللازمة للعمل في إطار المواقف الطارئة والأزمات.

أهمية سلوك المواطنة التنظيمية

تنبع أهمية دراسة سلوك المواطنة التنظيمية من كونه يسهم في تحسين الأداء الإجمالي للمؤسسة، وذلك عن طريق إدارة العلاقات التبادلية التي تتم بين الموظفين في مختلف الإدارات والأقسام في المؤسسة؛ مما يسهم في زيادة حجم الانجاز والمخرجات الكلية في المؤسسة (Lee & Salleh, 2009).

ويساعد سلوك المواطنة التنظيمية على تخفيض حاجة المؤسسة إلى تخصيص الموارد النادرة للمحافظة على وحدة تماسك المؤسسة، والاستفادة من هذه الموارد لزيادة الإنتاجية الكلية في المؤسسة، ويسهم في تحسين مقدرات المديرين والزملاء في العمل على أداء واجباتهم وأعمالهم، وذلك عن طريق تخصيص الوقت الكافي للقيام بعمليات التخطيط الفعال، وحل المشكلات، والعمل على جدولة الأعمال وغيرها من الأعمال التي تزيد من فاعلية الأداء وكفاءته (Bowler, 2006).

ونظراً لندرة موارد المؤسسات، فإن القيام بالأدوار الإضافية التي تنبع من سلوك المواطنة التنظيمية يؤدي إلى إمكانية تحقيق المؤسسة لأهدافها، لذلك تبرز أهمية سلوك المواطنة التنظيمية في الأداء الكلي للمؤسسة من خلال إمداد الإدارة بوسائل للتفاعل بين الأفراد داخل المؤسسة تؤدى إلى زيادة النتائج الإجمالية المتحققة، كذلك من خلال تحسين مقدرة زملاء العمل والمديرين على أداء وظائفهم بشكل أفضل عن طريق إعطائهم الوقت الكافي للتخطيط الفعال والجدولة وحل المشكلات (Ladebo, 2004).

وتنبع أهمية سلوك المواطنة التنظيمية من النتائج والآثار الإيجابية التي يمكن أن تحققها للمؤسسة، فقد لخص مويد نكوتي (Moidenkutty, 2005) و، فريوند وكارملي (Freund & Carmeli, 2004) بعض الآثار الإيجابية لسلوك المواطنة التنظيمية على النحو الآتي:

أ- يؤدي سلوك المواطنة التنظيمية إلى التخفيف من الأعباء المادية عن المؤسسات، فهو يمثل إضافة حقيقية لمواردها سواء المادية أم البشرية، بحيث يسمح بتوجيه الموارد وما كان مقررا أن تتحمله المؤسسات في توظيف بعض العاملين، ويتيح لها مجالا للتوسع في خدماتها والتميز في أدائها.

ب- يتيح سلوك المواطنة التنظيمية الفرصة للمنظمة للقيم بالممارسة الديمقراطية، من حيث اختيار الفرد لنوع النشاط الذي يرغب المشاركة فيه، أو التوقيت المناسب لأدائه.

ج- يوطد سلوك المواطنة التنظيمية العلاقات التي تتم بين الأفراد والجماعات؛ مما ينعكس بشكل إيجابي على الأداء المتميز.

د- يزيد سلوك المواطنة التنظيمية من مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين عن العمل.

هـ- يزيد سلوك المواطنة التنظيمية من مستوى الحماس في أداء المهمات والواجبات والأعمال، وهذا ما يفتقده العمل الروتيني.

و- يعمل سلوك المواطنة التنظيمية على تعزيز مستوى شعور الأفراد بالانتماء للمؤسسات التي يعملون فيها.

ز- يؤدي سلوك المواطنة التنظيمية إلى الإلتزام ويسهم في حل المشكلات التي تواجه العاملين في المؤسسة.

إن من اهم العوامل التي قد تؤدي إلى تحقيق الفاعلية التنظيمية لانماط سـلوكية ايجابية طوعية تتمثل في اسـتمالة الافراد نحو المؤسـسـة التي يعملون فيها وزيادة ولائهم وانتمائهم إليها، وتحفيزهم على العمل بفاعلية لتحقيق الاهداف التنظيمية للمؤسسة.

خصائص سلوك المواطنة التنظيمية

هناك عدة خصائص لسلوك المواطنة التنظيمية منها: (James, 2013)

– **الثقة:** العمل على توليد الثقة وتعميقها بين العاملين والمؤسسة التي يعملون فيها في القول والعمل، مما يؤدي إلى تعميق التعاون بين الإدارة والعاملين.

– **المشاركة في صنع القرارات واتخاذها:** إن مشاركة العاملين في صنع القرارات واتخاذها يجعل من اليسير تنفيذ القرارات بصورة دقيقة وكفاءة وفاعلية، وهذا يتطلب تعميم ثقافة تعزز سلوك المواطنة التنظيمية بهدف المشاركة في وضع الأهداف، وفي تحديد السياسات المختلفة.

– **شفافية الإدارة مع العاملين:** أن تكون الصراحة والشفافية متوافره بين العاملين والإدارة بصورة تضمن حسن سير العمل وتنمي سلوك المواطنة التنظيمية، إلا في الحالات الاستثنائية الخاصة بأمن المعلومات، وسريتها فإن للعاملين الحق في الاطلاع والحصول على المعلومات ذات العلاقة بعملهم وبالسياسة العامة للمؤسسة.

– **المساندة والتشجيع:** أن تنمي الإدارة لدى العاملين مفاهيم سلوك المواطنة التنظيمية وروح الشجاعة في طرح الآراء وتبادلها مع زملائهم في العمل، بغض النظر عن المسميات الوظيفية.

- **الإصغاء للاتصالات الصاعدة:** أن يُنظر إلى المعلومات المقدمة من قبل العاملين إلى المديرين على أنها حيوية ومهمة لديمومة العمل في المؤسسة وتطويرها، وخاصة فيما يتعلق بالمشكلات التي تواجههم في أثناء العمل.

- **الاهتمام بتحقيق الأداء العالي:** وذلك بأن يبذل كل فرد في المؤسسة جهده لتحقيق الأهداف المرسومة بكفاءة وفاعلية من خلال سلوك المواطنة التنظيمية.

واضاف المغربي (2012) مجموعة أخرى من العوامل التي تساعد على توفير سلوك المواطنة التنظيمية في المؤسسة منها:

- معالجة مسببات الروتين، والتخفيف منها قدر الإمكان، لما لذلك من صفة ايجابية بتفاعل العاملين مع القرارات المتخذة وتحقيق المرونة في أداء المهمات والواجبات، مما يؤدي إلى سرعة الانجاز وزيادة الأداء الفعال.

- السعي الدؤوب لتحقيق التوافق والانسجام بين الأهداف الخاصة بالمؤسسة وتلك الخاصة بالعاملين، مما يولد لديهم الولاء للمؤسسة.

- الاهتمام بالأساليب الديمقراطية في القيادة، مما يشعر العاملين بالثقة والاستقرار في المؤسسة وشعورهم بالحوار البناء وطرح الأفكار والتصورات التي يحملونها ظناً منهم في أنها تساعد على حل كثير من المشكلات التنظيمية في المؤسسة التي يعملون فيها.

وبناء على ما تقدم يمكن القول أن من أهم خصائص سلوك المواطنة التنظيمية أن يكون سلوكاً حراً تلقائياً واختيارياً في طبيعته، فهو لا يوجد في وصف الوظيفة الخاصة بالفرد، وأنه سلوك تطوعي ينبع من الأدوار الإضافية التي يمكن أن يقوم بها الفرد، وهو سلوك لا يمكن

تفسيره والتعرف إليه عن طريق النظام الرسمي للمكافآت المادية، كما أنه سلوك يسهم في زيادة فاعلية المؤسسة، ويؤدي إلى أداء مهمات الوظائف بالمؤسسة.

مكونات سلوك المواطنة التنظيمية

قسم علماء السلوك سلوك المواطنة التنظيمية إلى خمسة مكونات أساسية هي: الإيثار والكرم، والالتزام العام، والروح الرياضية، والسلوك الحضاري، وهذه المكونات هي التي تم الإعتماد عليها في الانموذج الخماسي لأبعاد سلوك المواطنة التنظيمية؛ وذلك لشموليته وتمثيله لجميع جوانب سلوك المواطنة التنظيمية، وفيما يأتي عرض لهذه الابعاد: (Podsakoff, 2010)

الإيثار والكرم

وهما سلوك اختياري يقوم بهما الفرد طواعية بهدف مساعدة الرؤساء، وزملاء العمل والمرؤوسين في أداء عملهم، كما تتجاوز هذه المساعدة زملاء العمل لتشمل المراجعين ليحصلوا على الخدمة المثلى في المؤسسة، ومن أمثلة ذلك السلوك: مشاركة العاملين الآخرين في حل مشكلاتهم المتعلقة بالعمل وطرق العمل واساليبه الجديدة أو الرغبة في مساعدة العاملين الجدد وتعليمهم على أساليب وطرق إنجاز مهماتهم، ومساعدة زملاء العمل على إتمام أعمالهم المتراكمة بسبب الغياب. ويهدف سلوك الإيثار والكرم إلى منع وقوع المشكلات والخلافات المتعلقة بالعمل مع الزملاء الآخرين، واتخاذ التدابير الوقائية لمنع حدوثها وذلك عن طريق تقديم النصح، وتوفير المعلومات الضرورية لهم، والتشاور مع الآخرين في حالة صنعهم لقرار قد يؤثر عليهم، واحترام رغبات الزملاء الآخرين، والتعرف إلى آرائهم قبل إتخاذ القرارات أو

الأفعال. كما تشمل إدراكه للأثر الذي قد يتركه سلوكه في الآخرين وبالتالي عدم اعتدائه على الآخرين.

الالتزام العام

هو سـلوك اختياري يتعلق بالجانب النفسـي للفرد لتقبل الهيكل التنظيمي، والتوصـيف الوظيفي للعمل، وسياسات المؤسسة، ويشمل أداء أنشطة أكثر من المطلوب من الفرد وإطاعة قواعد المؤســـســـة ولوائحها وإجراءاتها حتى إذا لم يره أحد، وينعكس ذلك الالتزام على مدى حرص الموظف على الحضـــور إلى مكان العمل في المواعيد المحددة، والإســـراع في إنجاز المهمات الموكلة إليه، واحترام قواعد المؤســـســـة، واجراءاتها وقوانينها والحرص على مواردها، كما يشـــمل هذا البعد ســـلوك الموظف التطوعي والاختياري الذي يتجاوز الحدود الدنيا من متطلبات وظيفته، من خلال التطوع بأعمال إضـافية وإبداء مقترحات تسـهم في تطوير العمل وتحسينه، والاسهام –بشكل اختياري– في حل المشكلات في المؤسسة.

الروح الرياضية

وهي تدل على مدى مقدرة الموظف على القيام بمهمات إضـــافية أو مؤقتة دون شكوى أو تذمر، وتوظيف وقته وجهده للقيام بأعماله، والروح الرياضـية سلوك اختياري يعكس مدى استعداد الفرد للعمل في ظروف عمل غير مناسبة دون شكوى، كما يعكس مدى اسـهام الفرد في منع زملائه من الصـــراع والجدال، وتشـــجيعه لهم على حل النزاعات التي قد تنشـــأ

بينهم بأسلوب بنّاء، والمساعدة في تسويتها، فضلاً عن استعداده لتقبل بعض الإحباطات، والمضايقات التنظيمية العرضية دون شكوى، أو تذمر.

السلوك الحضاري

هو سلوك اختياري يشير إلى مسوؤلية الموظف عن المشاركة أو الاسهام الفاعل في تطوير المؤسسة، والمسؤولية في إدارة أعمالها. والحرص على نجاحها من خلال المتابعة المستمرة لما يكتب وينشر كإعلانات وتعاميم داخلية في المؤسسة، كما يعني احترام قوانين المؤسسة وانظمتها والمحافظة على سمعتها والحرص على حضور الاجتماعات، واللقاءات، والندوات، وأداء وظائف مرتبطة بالعمل غير مطلوب منه اداؤها. ويتضمن أيضا جميع الأنشطة الإختيارية التي يتطوع الفرد للقيام بها؛ حفاظًا على أمن المؤسسة، والتي من شانها أن تساعدها على أداء أنشطتها والمبادرة بتقديم النصيحة للآخرين لتحسين الإجراءات والعمليات بالمؤسسة، التبليغ عن وجود مخاطر أو اي اعمال مشبوهة تهدد المؤسسة.

إن مكونات وسلوك المواطنة التنظيمية تعكس مدى حرص الفرد على تتبع التطورات التقنية في مجال عمله، والبحث داخل المنظمة وخارجها عن فرص لتطوير العمل، وتقديم الإقتراحات البناءّة التي من شانها تحسين مستويات الأداء، والمبادرة بالقيام بمشروعات من شانها التحسين لإحداث التغيير المطلوب نحو الأفضل.

العوامل المؤثرة في سلوك المواطنة التنظيمية

انطلاقاً من أهمية سلوك المواطنة التنظيمية في نمو المؤسسات واستمراريتها، فقد أجريت دراسات عديدة الهدف منها إيجاد تفسير لهذا السلوك، الذي يوصف بأنه سلوك تطوعي، مرتبط بعلاقة مباشرة أو غير مباشرة مع مجموعة من المحددات الأساسية المؤثرة في هذا السلوك والمتمثل بما يأتي:

- الرضا الوظيفي

يعرف الرضا الوظيفي بأنه الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لعمله، سواء فيما يتعلق بالمزايا التي يحصل عليها، أم أسلوب القيادة، أم زملاء العمل، أم المناخ العام، والرضا يعبر عن القوه اللازمة للعاملين للقيام بأعمالهم بأعلى مستويات الإنجاز والأداء، وبما أن الرضا الوظيفي يعد أكبر محدد لسلوك المواطنة التنظيمية فأنه يعبر عن القناعة المصاحبة للعمل، كما يمثل الإشباعات التي يحصل عليها العاملون من المصادر المختلفة التي ترتبط بتصورهم عن الوظيفة التي يشغلونها، ومن ثم فبقدر ما تمثل الوظيفة مصدر إشباعات مختلفة بقدر ما يزيد رضاهم عن هذه الوظيفة، ويعد قياس الرضا الوظيفي من أهم المؤشرات والمدخلات الهادفة لتحديد مجالات التحسين في الأنظمة والإجراءات الداخلية بهدف توفير بيئة داعمة للعاملين لضمان تنميتهم وتطويرهم، وعليه فإن الرضا الوظيفي هو شعور داخلي يحس به الفرد تجاه ما يقوم به من عمل وذلك لإشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله نحو العمل الذي يشغله حالياً، وقد تكون هذه المشاعر إيجابية أو سلبية تجاه العمل الذي يؤديه وذلك نتيجة إدراكه لطبيعة عمله (التويجري، 2008).

الالتزام الوظيفي:

يُعد الالتزام الوظيفي ظاهرة تنشـــأ نتيجة لعلاقات التبادل بين الموظف والمؤســـســـة وتستمر باستمرار هذه العلاقة، وهو بمفهومه البسيط يعني الارتباط والانسجام، وهناك علاقة إيجابية قوية بين الإلتزام الوظيفي وســـلوك المواطنة التنظيمية وعندما يفتقد الالتزام بذلك فهذا يعني أن هناك خللاً، ومع هذا الخلل تسقط صفة الالتزام فالالتزام هو شعور بالترابط وشعور بالتكامل مع المحيط الذي يعيش فيه الموظف والالتزام أســـاس الاســـتقرار، وباختصـــار فإن الالتزام الوظيفي هو شـــعور الموظف بالارتباط بالمؤســـســـة وميله إلى تمثل أهدافها والفخر بحقيقة انه جزء منها (الحياصات، 2015).

العدالة التنظيمية:

يتكون مفهوم العدالة التنظيمية من ثلاثة أبعاد رئيســـة هي : عدالة التوزيع، وعدالة الإجراءات، وعدالة التعاملات، وهذه الأبعاد تبقى مترابطة ومتداخلة، وتؤدي في النهاية إلى مدى إحســاس العاملين بالعدالة التنظيمية في المؤســســة، ومن انواع السلوك التي تتأثر بقيم العدالة التنظيمية في المنظمة سلوك المواطنة التنظيمية، وهو سلوك تطوعي يقوم به الموظف اختياريا دون أن يكون هذا الســلوك مرتبطا بشــكل مباشــر بحوافز المؤســســة ومكافآتها، والموظف قد يبادل إحساسه بعدالة تعامل المؤسسة معه بإظهار سلوك المواطنة التنظيمية وذلك من خلال إظهار ســلوك لا يصــنف ضــمن الدور الرســمي له كمســاعدة الموظفين والمراجعين لمنظمته، وتجنب إثارة المشكلات فيها، وأداء أعمال إضافية دون تذمر أو شكوى، والحرص على فاعلية المؤسسة وتطورها؛ وذلك لأن إحساس الموظفين بالمساواة والإنصاف

ســواء فيما يتعلق بعدالة الإجراءات، أم عدالة التوزيع، أم عدالة التعاملات تولد لديه الشــعور بالمسؤولية تجاه المؤسسة، وبالتالي الإنخراط في كثير من الممارسات التطوعية غير الرسمية، أو سلوك المواطنة التنظيمية (المهدي، 2006).

القيادة الإدارية:

تعد القيادة الإدارية من أهم المتغيرات التي تؤثر في سلوك المواطنة التنظيمية. فالقيادة هي فن التأثير في الآخرين لدفعهم على العمل بحماس وطواعية من أجل تحقيق الأهداف. فهناك علاقة قوية بين القيادة الإدارية وبين سلوك المواطنة التنظيمية، على اعتبار أن القائد يعمل دومًا على تحفيز موظفيه، للقيام بأكثر مما هو متوقع منهم، عن طريق العمل كقدوة لهم، والإهتمام بحاجاتهم وتقديمها على حاجاته الشخصية، إذ يؤثر السلوك القيادي المتبع في سلوك العاملين وادائهم لذا، فإن القيادة التي تعمل على استثمار طاقات العاملين ومجهوداتهم بما يخدم مصلحة المؤسسة والعاملين هي المقتدرة على ايجاد بيئة عمل منتجة وفعالة، مما يعظم من مستوى ثقة المرؤوسين بقائدهم؛ لأن أقواله دائمًا تنسجم مع أفعاله، وفي هذا الخصوص وجد أن الموظف يقوم بممارسات تطوعية، عندما يكون مستوى ثقته برئيسه او قائدة عالية، والعكس صحيح (Goel, 2002).

الثقافة التنظيمية:

تُعد الثقافة التنظيمية من المتغيرات المهمة والأســاســية التي تحكم ســلوك المواطنة التنظيمية وطبيعة عمل الأفراد واداء المؤسسة، ويأتي ذلك من خلال تشجيعها أو رفضها لمثل هذا النوع من الســلوك، كما أن لها تأثيراً في اتجاهات القادة في المؤســســة، فالثقافة تمثل مجموعة من القيم والعادات والمعايير والمعتقدات والافتراضــات المشــتركة التي تحكم الطريقة

التي يفكر بها الأفراد أعضاء المؤسسة، وطريقة صنع القرارات، وأسلوب تعاملهم مع المتغيرات البيئية، وكيفية تعاملهم مع المعلومات وتوظيفها لتحقيق نجاح المؤسسة، فإذا كان السائد في المؤسسة أن يمارس العاملون أنماطًا من السلوك التطوعي، ويشجعون على القيام بذلك، فإن جميع أفراد المؤسسة سيتأثرون بذلك، وسينعكس ذلك على سلوكهم وأفعالهم، والعكس صحيح (Armstrong, 2006).

الدوافع الذاتية:

يقصد بالدوافع الذاتية حاجات الفرد الداخلية ورغبته للإنجاز وتحقيق الذات، والتي تعمل على تحريك السلوك والعمليات النفسية، فالموظف الذي يتمتع بدوافع الذاتية، تكون لديه ميول أكثر من غيره إلى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية، وذلك لأن هذه الدوافع تسهم في إشباع الحاجات الداخلية للفرد والتي تتمثل في تحقيق الإنجاز، وتحقيق ذاته (التويجري، 2008).

وفي ضوء ما تقدم، فإن العوامل المؤثرة في سلوك المواطنة التنظيمية تستدعي مراعاة المتطلبات الأساسية لتشكيل انماط سلوكية واتجاهات إيجابية لدى العاملين، تدفعهم لقبول هذا السلوك التطوعي وممارسته على مستوى المؤسسة التي يعملون فيها، وعلى مقدرة تلك المؤسسة على التكيف مع المتغيرات والأحداث المحيطة بها، وبناء على ذلك فإن بعض التحديات التي تواجهها المؤسسات المعاصرة تتعلق بتنوع مواردها البشرية واختلاف ثقافتهم وخلفياتهم المعرفية والاقتصادية، إذ أن المجتمع المحيط بالمؤسسة يقيم أداء تلك المؤسسة استناداً إلى معايير ومبادئ ترسخ سلوك المواطنة التنظيمية.

ثانيا: الدراسات السابقة ذات الصلة

هناك العديد من الدراسات والأبحاث التي لها علاقة بمتغيري الدراسة، (اليقظة الذهنية وسلوك المواطنة التنظيمية) تم استعراضها حسب التسلسل الزمني ومن الأقدم إلى الأحدث وكما يأتي:

1- الدراسات السابقة ذات الصلة باليقظة الذهنية

أجرى غيج (Gage, 2003) دراسة هدفت إلى وضع عدد من المقاييس التي يمكن اعتمادها في قياس اليقظة الذهنية لدى العاملين في المدارس المتوسطة في ولاية اوهايو الأمريكية وقد تكونت عينة الدراسة من (75) مدرسة متوسطة، واستخدمت الاستبانة وسيلة لجمع بيانات الدراسة. واظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية دالة إحصائياً بين درجة تمكين الهيكل التنظيمي للمدرسة. ودرجة اليقظة الذهنية لدى العاملين في المدارس المتوسطة، فضلاً عن وجود علاقة ايجابية دالة احصائياً بين الفاعلية التنظيمية واليقظة الذهنية في هذه المدارس.

وهدفت دراسة تريسي (Tracy, 2007) إلى اختيار اليقظة الذهنية وتمكن الهيكل المدرسي، كمؤشرين للتنبؤ بدرجة فاعلية المدرسة، وتكونت عينة الدراسة من (1330) معلماً تم اختيارهم عشوائياً من (112) مدرسة ابتدائية كاثوليكية في الشمال الشرقي للولايات المتحدة الامريكية واستخدمت الاستبانة أداة لجمع بيانات الدراسة، وأشارت النتائج إلى أن هناك علاقة إرتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين اليقظة الذهنية وتمكين المدرسي، وبين اليقظة الذهنية والفاعلية المدرسية.

هدفت دراسة آشور وسيجمان (Asheur & Sigman, 2011) إلى معرفة فاعلية كل من اليقظة الذهنية وممارسات الاسترخاء ومهارات التعلم وتأثيرهما في أداء الامتحان عند طلبة الجامعة، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية بلغ عدد افرادها (56) طالباً وطالبة وتضمنت طلبة من تخصصات الإحصاء والاحياء، وأجريت الدراسة في ولاية كاليفورنيا في الولايات المتحدة الأمريكية، وخلصت إلى إن هناك تأثيراً لكل من اليقظة الذهنية وممارسات الاسترخاء ومهارات التعلم في أداء الطلبة في الامتحان، وتبين أن طلبة الجامعة كانوا أكثر يقظة ونشاطاً، واظهروا أداء أفضل في المقدرات المعرفية.

وكان الهدف من دراسة الزبيدي (2012) هو استقصاء العلاقة بين الاستقرار النفسي واليقظة الذهنية لدى طلبة المرحلة الثانوية في ديالى في العراق. وتكونت عينة الدراسة من (600) طالب اختيروا بالطريقة العشوائية، ولجمع بيانات الدراسة استخدم مقياسان، احدهما القياس الاستقرار النفسي لدى الطلبة، والاخر لقياس اليقظة الذهنية لهؤلاء الطلبة. وقد أظهرت نتائج الدراسة ان افراد العينة لديهم استقرار نفسي بدرجة عالية، فضلاً عن تمتعهم بيقظة ذهنية عالية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين الاستقرار النفسي واليقظة الذهنية للطلبة.

وهدفت دراسة الضبع، وطلب، (2013) التعرف الى طبيعة العلاقة الارتباطية بين اليقظة العقلية وبين الأعراض الناجمة عن الاكتئاب النفسي، وبيان مدى الفاعلية لهذا النوع من اليقظة بخفض أعراض الاكتئاب النفسي عند عينة مختارة من طلبة جامعة سوهاج في جمهورية مصر العربية، وقد تضمنت الدراسة عينة مكونة من (24) طالباً جامعياً تم تقسيمهم لمجموعتين متجانستين (تجريبية وضابطة)، وقد تم استخدام استبانة لقياس مستوى اليقظة

العقلية، وكذلك تم استخدام قائمة بيك الثانية للاكتئاب، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية سلبية ذات دلالة إحصائية بين الدرجات التي حصل عليها أفراد العينة على المقياس الخاص باليقظة العقلية والدرجات التي حصلوا عليها على قائمة بيك الثانية للاكتئاب، وبينت الدراسة إمكانية القيام بتنبؤات عن الاعراض الناجمة عن الاكتئاب النفسي لدى العينة من خلال اليقظة العقلية، وقد كان أكثر الأبعاد الذي تنبأ بالأعراض الناجمة عن الاكتئاب النفسي هو بُعد الوعي تلاه بُعد التقبل.

وهدفت دراسة عبدالله (2013) إلى تعرف مستوى اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة، والتعرف إلى الفروق في مستوى اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة حسب متغيري الجنس والتخصص، ومن اجل تحقيق أهداف الدراسة تم إعداد مقياس خاص باليقظة الذهنية، وبالاعتماد على نظرية لانجر (Langer) في اليقظة الذهنية، وتكونت عينة الدراسة من (500) طالب وطالبة، وأجريت الدراسة على طلبة جامعة ديالى في العراق، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى اليقظة الذهنية كان مرتفعا لدى طلبة الجامعة، و وجود فروق دالة إحصائيا حسب متغير الجنس ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب متغير التخصص (إنساني، علمي)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب التفاعل بين الجنس والتخصص العلمي.

وهدفت دراسة خضر وعليوي (2015) استقصاء العلاقة بين القلق الاجتماعي وبين اليقظة الذهنية وهي دراسة مقارنة بين النساء العراقيات اللواتي يعشن في العراق وبين اللواتي يعشن في بريطانيا، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (100) امرأة (50) منهن يعشن في العراق و (50) امرأة يعشن في بريطانيا، وتوصلت الدراسة إلى أن لدى النساء المتواجدات في

العراق وبريطانيا قلق اجتماعي ولكن بدرجة أكثر عند النساء في العراق وهو أكثر لدى المتزوجات منهن، وتبين أن هناك يقظة ذهنية أكثر لدى النساء اللواتي يعشن في بريطانيا، ولا توجد فروق دالة احصائياً بين المتزوجات منهن وبين غير المتزوجات، وأن العلاقة بين القلق الاجتماعي وبين اليقظة الذهنية كانت ضعيفة.

وقامت الذبحاوي (2015) بإجراء دراسة حول مدى تأثير اليقظة الذهنية في الأداء الريادي لأعضاء الهيئات التدريسية في معهدي النجف والكوفة في العراق، واستخدمت الاستبانة وسيلة لجمع المعلومات من عينة الدراسة التي تكونت من (424) طالبا وطالبة في المعهدين المذكورين، وأظهرت النتائج وجود أثر دال معنويا لأبعاد اليقظة الذهنية في الأداء الريادي، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً في أبعاد اليقظة الذهنية والأداء الريادي بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لاختلاف المتغيرات الشخصية، وأن اليقظة الذهنية تؤدي دوراً محورياً في انجاز الأداء الريادي من خلال تحسين درجة الاهتمام بالأبعاد والمتغيرات التي اعتمدتها الدراسة.

وهدفت دراسة جونزاليز وأموتيو، وأوريول، وبيسكيرا (Gonzalez, Amutio, Oriol, and Bisquerra, 2016) التعرف إلى العلاقة بين اليقظة الذهنية وبين العادات المتعلقة بالاسترخاء ومعرفة أثرها على مناخ الفصول الدراسية والأداء الأكاديمي في مدارس التعليم الثانوي في مدينة مونتيفيديو في أوروغواي. كما هدفت إلى التحقق فيما إذا كان مناخ الفصل الدراسي له دور وسيط في هذه العلاقة تبعا لمتغير الجنس والشخصية والأسرة، وتم استخدام استبانة تم تصميمها لكل من متغير اليقظة الذهنية ومتغير الأداء الأكاديمي، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (420) طالبا في مدراس التعليم الثانوي. وأظهرت النتائج أن هناك علاقة

بين اليقظة الذهنية وبين الأداء الأكاديمي في مداس التعليم الثانوي المبحوثة، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية تبعا لمتغير الجنس والشخصية والأسرة.

وهدفت دراسة حمد (2016) إلى التعرف إلى درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم، وتكونت العينة من (291) معلماً ومعلمة يعملون في هذه المدارس، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان كانت متوسطة، وأن مستوى الثقة التنظيمية في المدارس الحكومية في محافظة عمان كان مرتفعا، ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين درجة اليقظة الذهنية ومستوى الثقة التنظيمية، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي.

وهدفت دراسة رودريكس (Rodriquez, 2016) إلى تعريف العلاقة بين اليقظة الذهنية والممارسات الادارية لمديري المدارس في ضوء القيادة التعليمية اليقظة ذهنياً.

وطبقت هذه الدراسة على عينة تكونت من (505) مدير في ولاية واشنطن الاميركية. وتم استخدم الاستبانة وسيلة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج وجود علاقة إرتباطية إيجابية دالة

إحصائياً بين اليقظة الذهنية التي يتمتع بها المديرون وممارساتهم الإدارية المستندة إلى القيادة التعليمية التي يتبنونها في قيادتهم لمدارسهم.

اما دراسة تيلاهن (Tilahun, 2017) فقد هدفت إلى التعرف إلى اثر التدريب في مجال اليقظة الذهنية في الحد من الاجهاد النفسي لدى الطلبة. وقد تكونت العينة من (28) طالباً وطالبة في جامعة كاليفورنيا تم إشراكهم في برنامج التدريب في اليقظة الذهنية. وأُستخدمت الاستبانة وسيلة لجمع البيانات، وتوصلت النتائج إلى ان الطلبة أظهروا مستوى منخفضاً للاجهاد بعد حصولهم على التدريب. وأن (95%) من الطلبة المشاركين اعتقدوا بتأثير اليقظة الذهنية في خفضها مستوى التوتر لديهم.

2- الدراسات السابقة ذات الصلة بسلوك المواطنة التنظيمية

هدفت دراسة تسكانن – موران (Tschannen-Moran, 2003) إلى تعزيز سلوك المواطنة التنظيمية والقيادة التحويلية والثقة في المدارس المتوسطة في بريطانيا، وقد تكونت العينة من (1033) معلماً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من (25) مدرسة متوسطة في بريطانيا. وبينت النتائج أن هناك مجموعة من العوامل التي تسهم في تعزيز ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، ومنها: وصول المعلمين إلى أماكن العمل وحضور الاجتماعات في الوقت المحدد وانخفاض معدلات غياب المعلمين عن المدرسة، وأن تأثير المقدرة على التكيف في سلوك المواطنة التنظيمية كان أكبر، وأن للعمر وموقع المدرسة تأثيرا إيجابياً في سلوك المواطنة التنظيمية.

وهدفت دراسة ديبولا وهوي (Dipaola & Hoy, 2005) التعرف إلى العلاقة بين ممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية وبين مستوى التحصيل عند الطلبة في المرحلة الثانوية، وقد تكونت عينة الدراسة من (97) معلماً تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من (15) مدرسة ثانوية في ولاية اوهايو الأمريكية. وأظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين تحصيل الطلبة في الاختبارات المقننة وبين درجة ممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بمتغير المؤهل الدراسي.

وهدفت دراسة الجراحي (2010) إلى إظهار مفهوم المواطنة التنظيمية وإلقاء الضوء على الأسس الفكرية لهذا السلوك بأبعاده المختلفة وفوائده والعوامل المؤثرة فيه الواردة في الأدبيات، ثم التعرف إلى العوامل المؤثرة في هذا السلوك لدى العاملين في المديريات العامة للتربية والتعليم في سلطنة عمان ودرجة تأثيرها، وقد تم جمع بيانات تصميم أداتين للدراسة طبقتا على (318) من رؤساء الأقسام والموظفين في جميع المناطق التعليمية بسلطنة عمان، وقد أظهرت نتائج الدراسة الميدانية أن نوع الرقابة، والرضا الوظيفي، والمحيط الاجتماعي المساند، وبعض خصائص الوظيفة، والعدالة التنظيمية هي عوامل تؤثر بدرجة عالية في سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام والموظفين في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان، بينما تؤثر بعض الخصائص الفردية، وتماسك جماعة العمل، والمقدرة القيادية، وإجراءات تقييم السلوك التطوعي بدرجة متوسطة في سلوك المواطنة التنظيمية.

واختبرت دراسة شيفول ومحمد ومحمود ومورشيما (Shaiful, Mahmod, Mohammad & Morshima, 2010) العلاقة بين درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من قبل المحاضرين كأحد استراتيجيات التدريس وبين مستوى الانجاز الأكاديمي للطلبة،

وتكونت العينة من (196) طالباً في احد معاهد التعليم العالي العامة في ماليزيا تم اختيارهم بالطريقة العشوائية. وبينت النتائج أن أبعاد سلوك المواطنة التنظيمية والمتمثلة بالإيثار واللطف والمجاملة والوعي ارتبطت بدلالة إحصائية مع مستوى الانجاز الأكاديمي للطلبة، وأن هذه الأبعاد لها دور مهم في تحسين الحافز للتعليم، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بمتغيرات: الجنس، والحالة الإجتماعية، ومكان النشأة، وسنوات الخبرة لجميع محاور الإستبانة، في حين كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بمتغير المنطقة التعليمية، على محور تماسك جماعة العمل.

وأجرى الشريفي، (2011) دراسة هدفت إلى التعرف إلى سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الأردن، وفيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي والوظيفة ونوع المدرسة، وقد تكونت عينة الدراسة من (30) مديراً ومديرة، و(150) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بصورة عشوائية، واستخدمت استبانة لقياس سلوك المواطنة التنظيمية بعد التأكد من صدقها وثباتها، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الأردن يمارسون سلوك المواطنة التنظيمية بدرجة متوسطة، سواء من وجهة نظرهم أم وجهة نظر مديريهم، أم الاثنين معاً، وبينت النتائج أيضا وجود فروق دالة إحصائيا في درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغيري الجنس والوظيفة. وتبين كذلك عدم وجود فروق دالة إحصائيا في درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغيرات الخبرة والمؤهل العلمي ونوع المدرسة.

وأجرى يعقوبي وسينا وهادي (Yaghoubi, Sina, & Hadi, 2011) دراسة هدفت إلى تعّرف العلاقة بين ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية والذكاء العاطفي لدى الأتباع، وتكونت

العينة من (114) مديراً ومشرفاً، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية والذكاء العاطفي بأبعاده المتمثلة بالوعي والإيثار والميزة المدنية لدى الأتباع، وأن الذكاء العاطفي يُعد المحرك البارز لكل المستويات الإدارية ولجميع الوظائف تلته المهارات الإدراكية، كما توصلت الدراسة إلى انه كلما كانت مكانة الفرد في أعلى الهرم التنظيمي، برزت مقدرات الذكاء العاطفي سبباً لفاعليته الذاتية وان الذكاء العاطفي يميز المديرين اللامعين عن غيرهم من جهة وتوفره يرتبط بقوة أدائهم العالي من جهة أخرى.

وهدفت دراسة نولي (Nolley, 2011) إلى اختبار العلاقة بين الذكاء العاطفي وبين سلوك المواطنة التنظيمية عند مديري المناطق التعليمية، والكشف عن مدى إدراكهم لهذا السلوك، وقد تكونت عينة الدراسة من (933) مديرا ومرؤوسيهم في الولايات المتحدة الأمريكية تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية ايجابية بين الذكاء العاطفي وإدراك سلوك المواطنة التنظيمية، وإن للذكاء العاطفي صلات كثيرة ومتشعبة بواقع التعامل اليومي وان الذكاء العاطفي يتعلق بالتنظيم الشخصي في الإدارة والمهارات التي تدفع الفرد للتفوق في مركز العمل وفي الحياة بشكل عام، وهو يشمل حدساً وبديهة ومميزات وحماساً وطموحاً يتميز به المدير، ومهارات في إدارة العلاقات مع العاملين وتكوين الصلات والعلاقات.

أما دراسة الخلايلة وسعادة (2011)، فقد هدفت إلى التعرف إلى العلاقة بين درجة ممارسة مديري مدارس محافظة الزرقاء ومديرياتها للقيادة الإستراتيجية وسلوك المواطنة التنظيمية لمعلمي تلك المدارس ومعلماتها. وتكونت عينة الدراسة من 256 معلمًا ومعلمة شاركوا في هذه الدراسة من خلال الإجابة عن فقرات أداتيها. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة، متوسطة، ودالة إحصائياً بين القيادة الإستراتيجية بأنماطها الأربعة

متفرقة ومجتمعة وسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين وأربعة أبعاد منها: التعاون، والوعي والاهتمام، والسلوك الحضاري، والكياسة، كما تبين أن العلاقة الإرتباطية بين القيادة الإستراتيجية وأبعادها بسلوك الروح الرياضية كانت ضعيفة، وذات دلالة إحصائية. كما أظهرت النتائج أن القيادة الإستراتيجية ترتبط بعلاقة ذات دلالة إحصائية بسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين.

وهدفت دراسة كوبر (Cooper, 2011) إلى اختبار مدى إسهام الفاعلية الجماعية وسلوك المواطنة التنظيمية في فاعلية المدرسة، وتكونت عينة الدراسة من (1859) معلماً ومعلمة موزعين على (45) مدرسة ثانوية حكومية في ولاية ألاباما الامريكية، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الفاعلية الجماعية وفاعلية المدرسة، ولا توجد هناك إسهامات فريدة لسلوك المواطنة التنظيمية في فاعلية المدرسة، كما أشارت النتائج إلى أن هناك ما يزيد على نصف مليون طالب من طلبة المدارس الثانوية الحكومية يشاركون في برامج معدة خصيصاً لتشجيع ثقافة سلوك المواطنة التنظيمية وتطوير المهارات المتعلقة بها.

وأجرت العرايضة (2012) دراسة هدفت التعريف إلى مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان للقيادة الاخلاقية، وعلاقتها بمستوى ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين، وتكون مجتمع الدراسة من (3764) معلماً ومعلمة، اما عينة الدراسة والتي تم إختيارها بالطريقة الطبقية العشوائية من مجتمع الدراسة فتكونت من (351) معلماً ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها: أن مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان للقيادة الاخلاقية من وجهة نظر المعلمين كان متوسطاً. وان هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (a ≤0.05)

بين مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان للقيادة الاخلاقية ومستوى ممارستهم لسلوك المواطنة التنظيمية.

وأجرت معشر، (2014) دراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة مديري الأمانة العامة للمؤسسات التربوية المسيحية للقيادة الخادمة في عمان، وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين من وجهة نظرهم، وتكونت عينة الدراسة من (278) معلما ومعلمة، واستخدمت إستبانتان لجمع بيانات الدراسة أظهرت النتائج أن درجة ممارسة مديري مدارس ممارسة الأمانة العامة للمؤسسات التربوية المسيحية للقيادة الخادمة في عمان كان متوسطاً، وأن مستوى ممارسة معلمي هذه المدارس سلوك المواطنة التنظيمية كان متوسطاً. وأن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة الخادمة وبين سلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين ، فضلاً عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة مديري المدارس للقيادة الخادمة تعزى للجنس والخبرة والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى ممارسة معلمي هذه المدارس لسلوك المواطنة التنظيمية تعزى للجنس والخبرة في حين لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة معلمي مدارس تعزى للمؤهل العلمي.

وهدفت دراسة رمضان، (2015) التعرف إلى تأثير خصائص الثقافة التنظيمية القوية في سلوك المواطنة التنظيمية التي تفيد الجامعة ككل والتي تفيد أفرادا معينين من حيث خصائص جماعية العمل والمقدرة في التكيف والابتكار والتجانس، كذلك دراسة تأثير كل من عمر الجامعة وموقعها في سلوك المواطنة التنظيمية، ومن أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة أن هناك بعدين مختلفين لسلوك المواطنة التنظيمية يمارسها العاملون بجامعتي عين شمس وقناة السويس

وهما: سلوك المواطنة التنظيمية التي تفيد الجامعة ككل وسلوك المواطنة التنظيمية التي تفيد أفراداً معينين، كما تبين أن الثقافة التنظيمية القوية المتمثلة في (جماعية العمل، والمقدرة على التكيف، والابتكار، والتجانس) تؤثر تأثيراً ايجابياً في سلوك المواطنة التنظيمية ببعديه في جامعتي عين شمس وقناة السويس، وأن تأثير عنصر الابتكار في سلوك المواطنة التنظيمية التي تفيد الجامعة ككل في جامعة عين شمس أكبر من تأثيره في جامعة قناة السويس.

3- ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية

يتضح من خلال عرض الدراسات السابقة التي تناولت اليقظة الذهنية أن هذه الدراسات قد تعددت واختلفت باختلاف الاهداف التي سعت إلى تحقيقها، واختلاف مجتمعات الدراسة التي طبقت عيها مثل دراسة جيج(Gage,2003) دراسة تريسي (Tracy,2007).

ودراسة اشور وسيجمان (Asheur & Sigman, 2011) و دراسة الزبيدي (2012) ودراسة الضبع وطلب(2013) ودراسة عبد الله (2013) ودراسة خضر وعليوي (2015) ودراسة الذبحاوي (2015)، ودراسة جونزاليز وآخرون(Gonzalez, etal, 2016) ودراسة حمد(2016) ودراسة رود ريكس (Rodriquez,2016) ودراسة تيلاهون (Tilahun,2016).

اما الدراسات ذات الصلة بسلوك المواطنة التنظيمية فقد هدفت إلى ابراز مفهوم المواطنة التنظيمية وبيان درجة ممارسة هذا السلوك وتشجيعه وعلاقته بمتغيرات أخرى مثل دراسة تسكاتن-موران (Tschannen-Moran, 2003) ودراسة ديبولاوهوي (Dipaola & Hoy, 2005)، ودراسة شيفول، واخرون (Shaiful, etal, 2010) ودراسة الشريفي (2011)، ودراسة يعقوبي وآخرون (Yaghoubi ,etal, 2011) ودراسة نولي(Nolley.2011) ودراسة الخلايلة، وسعادة (2011) ودراسة كوبر (Cooper, 2011) ودراسة معشر(2014) ودراسة رمضان (2015).

أما الدراسة الحالية فقد هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان ودرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم.

وتراوحت أحجام العينات التي تناولت اليقظة الذهنية ما بين (24) مستجيباً كما دراسة الضبع وطلب و(1330) معلماً كما في دراسة تريسي(Tracy,2007).

أما احجم العينات التي تناولت سلوك المواطنة التنظيمية فقد تراوحت ما بين (30) مديراً كما في دراسة الشريفي (2011) و(1859) معلماً ومعلمة كما في دراسة كوبر (Cooper.2011).

اما عينة الدراسة الحالية فقد بلغ عدد افرادها (313) معلماً ومعلمة من المدارس الثانوية الحكومة في محافظة عمان.

واستفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تطوير مشكلة دراستها وكيفية اختيار العينة وتطوير أداتي الدراسة، وان ما ميز هذه الدراسة عن سابقاتها من الدراسات في كونها تناولت متغيرين هما درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم والعلاقة بينهما.

واستخدمت معظم الدراسات السابقة الاستبانة وسيلة لجمع البيانات، واتفقت الدراسة الحالية مع تلك الدراسات في استخدام استبانتين لجمع البيانات إحداهما لتعرف درجة اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية والاخرى لقياس درجة ممارسة المعلمين السلوك المواطنة التنظيمية.

الفصل الثالث

الطريقة والاجراءات

الفصل الثالث

الطريقة والاجراءات

تضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة المستخدم ومجتمعها وعينتها واداتي الدراسة وكيفية إيجاد صدقهما وثباتهما، والوسائل الإحصائية والاجراءات المتبعة في تنفيذ الدراسة وعلى النحو الآتي:-

اولاً: منهج الدراسة المستخدم

استخدم منهج البحث الارتباطي بوصفه المنهج المناسب للدراسة الحالية واستخدمت استبانتان لجمع البيانات، تتعلق الأولى باليقظة الذهنية للمديرين والثانية بسلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين.

ثانياً: مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات العاملين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان والبالغ عددهم(4682) معلماً ومعلمة، وذلك حسب إحصائية وزارة التربية والتعليم لعام 2016، والجدول (1) يبين توزيع مجتمع الدراسة حسب الألوية والجنس.

الجدول (1)

توزيع افراد مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان حسب اللواء وجنس المعلم

اللّواء	جنس المعلم		المجموع
	ذكر	انثى	
لواء ماركا	488	608	1096
لواء قصبة عمان	477	560	1037
لواء القويسمة	206	356	556
لواء الجامعة	206	294	500
لواء وادي السير	180	235	415
لواء الجيزة	119	267	386
لواء ناعور	108	163	271
لواء الموقر	104	130	234
لواء سحاب	86	101	187
المجموع	1974	2708	4682

ثالثاً: عينة الدراسة

تم اختار عينة الدراسة وفق مرحلتين:

المرحلة الأولى تم اختيار عينة عنقودية عشوائية، شملت ثلاثة الوية هي: قصبة عمان، ووادي السير، وناعور، بلغ عدد المعلمين والمعلمات فيها (1723) بالرجوع إلى احصائية وزارة التربية والتعليم والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2)

توزيع افراد مجتمع الدراسة حسب الالوية والجنس في محافظة عمان

اللّواء	جنس المعلم		المجموع
	ذكر	انثى	
لواء قصبة عمان	477	560	1037
لواء وادي السير	180	235	415
لواء ناعور	108	163	271
المجموع	765	958	1723

المرحلة الثانية: تم اختيار عينة طبقية عشوائية نسبة من معلمي المدارس الثانوية الحكومية ومعلماتها في هذه الاولوية الثلاثة حسب متغير الجنس وتم تحديد عدد افرادها بالرجوع إلى دراسة كريجسي ومورغان (KreJice and Morgan 1970) اللذين حددا حجم العينة في ضوء حجم المجتمع والذي بلغ (313) معلماً ومعلمة والجدول(3) يوضح ذلك.

الجدول (3)

توزع افراد عينة الدراسة حسب الالوية والجنس في محافظة عمان

اللّواء	جنس المعلم		المجموع
	ذكر	انثى	
لواء قصبة عمان	87	102	189
لواء وادي السير	33	43	76
لواء ناعور	19	29	48
المجموع	139	174	313

رابعاً : أداتا الدراسة

تم تطوير استبانتين احداهما لقياس درجة توافر اليقظة الذهنية والاخرى لقياس سلوك المواطنة التنظيمية، وذلك بعد الرجوع إلى الادب النظري ذي الصلة والدراسات السابقة ذات العلاقة وفيما يأتي عرض لهما:

الاداة الاولى : استبانة اليقظة الذهنية.

قامت الباحثة بتطوير استبانة اليقظة الذهنية بالاعتماد على الادب النظري التربوي المتعلق بالموضوع والدراسات السابقة ذات الصلة مثل دراسة جنج (Goge,2003) ودارسة حمد (2016) د وقد تكونت الاستبانة بصيغتها الأولية من (20) فقرة، والملحق (1) يبين استبانة اليقظة الذهنية بصيغتها الأولية.

وقد أُعطي لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزن متدرج وفق سلم ليكرت (Likert) الخماسي، وكانت ابدال الإجابة هي : دائماً، غالباً، احياناً، نادراً ابداً. وقد اعطي البديل (دائما) خمس درجات والبديل (غالباً) اربع درجات والبديل (احياناً) ثلاث درجات، والبديل (نادراً) درجيتين، والبديل (ابداً) درجة واحدة.

واعطيت للفقرات السلبية وهي (5، 7، 10، 14، 16، 17، 18، 20) درجات معكوسة، اي ان البديل دائماً اعطي درجة واحدة، والبديل غالباً درجتين، والبديل احياناً ثلاث درجات، والبديل نادراً اربع درجات، والبديل ابداً خمس درجات.

صدق اداة الدراسة الأولى: تم عرض أداة الدراسة الأولى على عشرة من المحكمين المختصين من الاساتذة في جامعتي الشرق الاوسط وعمان العربية والجامعة الاردنية، والملحق(2) يبين ذلك، وقد طلب من المحكمين بيان رايهم في الاستبانة من حيث وضوح الفقرات وصلاحياتها، فيما اذا هي بحاجة إلى تعديل المقترح وقد تم الاخذ بالملاحظات التي قدمها المحكمون، والابقاء على الفقرات التي حصلت على نسبة موافقة (80%) فاكثر وبذلك فقد بقيت فقرات الاستبانة على ما هي عليه بدون حذف او إضافة، وأجري التعديل المطلوب على بعض الفقرات والملحق (3) يبين الاستبانة بصورتها النهائية وبذلك عدت الاستبانة صادقة.

ثبات أداة الدراسة الأولى: استبانة اليقظة الذهنية.

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة الأولى وهي استبانة اليقظة الذهنية من خلال الاجراءات الآتية:

أولاً: الاختبار وإعادة الاختبار (test retest) :

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة وإعادة تطبيقها عليهم بعد مضي اسبوعين، ثم تم حساب معامل ثبات الاختبار. باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين نتائج التطبيقين، والذي بلغت قيمته (0.82) للدرجة الكلية.

ثانياً : طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ الفا(Cronbach– Alpha) إذ تم حساب معامل الاتساق الداخلي وكانت قيمته (0.86) .

وتعد هاتان القيمتان مقبولتين في مثل هذا النوع من الدراسات وفي ضوء نتائج الثبات في الدراسات السابقة وبذلت عُدت الإداة ثابتة.

الاداة الثانية: استبانة سلوك المواطنة التنظيمية.

تم استخدام استبانة سلوك المواطنة التنظيمية التي ترجمها الشريفي(2011) والمكونة من (22) فقرة والملحق(2) يبين استبانة سلوك المواطنة التنظيمية بصورتها الاولية.

وقد اعطي لكل فقرة من فقرات الاستبانة وزن متدرج وفق سلم ليكرت (Likert) الخماسي وكانت ابدال الاجابة هي: دائماً، غالباً، احياناً، نادراً، ابداً، وقد اعطي البديل دائماً خمس درجات، والبديل غالباً أربع درجات، والبديل أحياناً ثلاث درجات، والبديل نادراً درجتين والبديل أبداً درجة واحدة.

واعطيت للفقرات السلبية وهي (7، 13، 14، 20) درجات معكوسة، اي ان البديل دائماً درجة واحدة، والبديل غالباً درجتين، والبديل احياناً ثلاث درجات، والبديل نادراً اربع درجات، والبديل ابداً خمس درجات.

صدق اداة الدراسة الثانية : استبانة سلوك المواطنة التنظيمية

تم التحقق من صدق استبانة سلوك المواطنة التنظيمية، إذ قامت الباحثة بعرضها على عشرة محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في المجالات التربوية المختلفة من اعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في كل من : الجامعة الاردنية، وجامعة الشرق الاوسط، وجامعة عمان العربية والملحق (2) يبين ذلك. وذلك للتأكد من درجة صلاحية الفقرات، وهل هي بحاجة إلى تعديل والتعديل المقترح. وقد تم حذف فقرة (2)، (تعمل لجان المعلمين في هذه المدرسة بشكل فعال) واعتمدت نسبة موافقة قدرها (80%) على باقي فقرات الاستبانة، فاصبح عدد فقراتها (21) والملحق(3) يبين استبانة سلوك المواطنة التنظيمية بصورتها النهائية وبذلك عُدت الاستبانة صادقة.

ثبات أداة الدراسة الثانية:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة الثانية استبانة السلوك المواطنة التنظيمية من خلال الاجراءات الآتية:

أولاً: طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test retest) : وذلك من خلال التطبيق على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة، إذ طبقت الاستبانة على

افرادها وبعد مرور اسبوعين جرى اعادة تطبيق الاستبانة على أفراد العينة انفسهم وتم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين الاول والثاني باستخدام معامل ارتباط بيرسون وبلغت قيمة معامل الارتباط (0.88).

ثانياً: طريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرنباخ – الفا وقد بلغت قيمة معامل الاتساق الداخلي للاستبانة (0.83) وتعد هاتان القيمتان مقبولتين في مثل هذا النوع من الدراسات وفي ضوء نتائج معاملات الثبات في الدراسات السابقة.

خامساً: المعالجات الإحصائية.

1- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب.

2- للإجابة عن السؤالين الثالث والرابع تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين بالنسبة لمتغير الجنس، واستخدم تحليل التباين الاحادي (One-way ANOVA) بالنسبة لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي.

3- للإجابة عن السؤال الخامس تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين متغيري الدراسة (درجة اليقظة الذهنية ودرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية).

4- تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد ثبات الأداتين.

5- تم استخدام معادلة كرونباخ الفا لإيجاد معامل الاتساق الداخلي للأداتين.

6- تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe test) للمقارنات البعدية لتعرف عائدية الفروق تبعاً لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي.

سادساً: إجراءات الدراسة

بعد تطوير استبانتي الدراسة وتحديد مجتمع الدراسة واختيار العينة، تم القيام بالإجراءات الآتية:

1- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من رئيس جامعة الشرق الأوسط موجه إلى وزارة التربية والتعليم الأردنية لتسهيل مهمة الباحثة في تطبيق أداتي الدراسة على أفراد العينة كما في الملحق (4).

2- الحصول على كتاب تسهيل مهمة موجه من وزارة التربية والتعليم والمديريات، مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة العاصمة عمان وهي : (لواء قصبة عمان، ولواء ناعور، ولواء وادي السير) لتسهيل مهمة الباحثة في تطبيق دراستها والملحق(5) يبين ذلك.

3- الحصول على الإحصائية المتعلقة (بتوزيع معلمي المرحلة الثانوية ومعلماتها في وزارة التربية والتعليم في محافظة العاصمة عمان حسب المديرية والجنس للعام 2016-2017 من الانترنت .

4- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم للواء ناعور موجّه لمديري المدارس الثانوية ومديرياتها التابعة للمديرية لتسهيل مهمة تطبيق اداتي الدراسة والملحق (7) يبين ذلك.

5- الحصول على كتاب تسهيل مهمة من مديرية التربية والتعليم للواء وادي السير موجّه لمديري المدارس الثانوية ومديرياتها التابعة للمديرية لتسهيل مهمة تطبيق اداتي الدراسة والملحق (8) يبين ذلك.

6- التأكد من صدق اداتي الدراسة وثباتهما.

7- تطبيق الاستبانات على العينة التي تم تحديدها.

8- جمع الاستبانات بعد الانتهاء من تعبئتها وكانت نسبة الاسترجاع (100%).

9- تحليل البيانات إحصائياً باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS).

10- لتحديد درجة توافر اليقظة الذهنية ودرجة ممارسة وسلوك المواطنة التنظيمية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين تم استخدام المعادلة الآتية:-

طول الفئة= القيمة العليا للبديل- القيمة الدنيا للبديل / عدد المستويات

$\frac{5-1}{3} = \frac{4}{3} = 1.33$

وبذلك تكون الدرجة المنخفضة من (1-2.33)

وتكون الدرجة المتوسطة من (2.34-3.67)

وتكون الدرجة المرتفعة من (3.68-5.00)

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تضــمن هذا الفصــل عرضــاً للنتائج التي تم التوصــل اليها، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

الســـؤال الأول: ما درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لدرجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين بشكل عام ولكل فقرة من فقرات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (4) ذلك.

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة التوافر
2	يتعامل المدير مع الأزمات بحيث لا تؤثر على سير عملية التدريس.	3.50	0.86	1	متوسطة
7	المعلمون لا يثقون بمدير المدرسة بشكل كافٍ يشجعهم على الإقرار بأخطائهم.	3.47	0.89	2	متوسطة
5	يمتلك مدير المدرسة الخبرة في التدريس.	3.45	0.80	3	متوسطة

16	يتردد المعلمون في هذه المدرسة في التعامل مع التغيير.	3.40	0.77	4	متوسطة
11	المعلمون في هذه المدرسة قادرون على تجاوز المواقف المزعجة بشكل سريع.	3.39	0.91	5	متوسطة
8	تُعد الأخطاء مُدخلاً للوصول للمعلومة في هذه المدرسة.	3.25	0.77	6	متوسطة
19	يتعامل مدير المدرسة مع مشاعره بموضوعية.	3.22	0.73	7	متوسطة
3	يُفاوض مدير المدرسة بشأن الاختلافات بين المعلمين دون تحطيم الآراء المتنوعة.	3.18	0.81	8	متوسطة
1	يرحب مدير المدرسة بالتحديات من قِبل المعلمين.	3.11	0.62	9	متوسطة
6	يتسرع مدير المدرسة في إصدار الإحكام.	3.10	0.62	10	متوسطة
12	يرحب المعلمون في هذه المدرسة بالتغذية الراجعة حول سُبل التحسين.	3.08	0.64	11	متوسطة
17	العاملون في هذه المدرسة يحترمون القوة أكثر من المعرفة.	2.95	0.77	12	متوسطة
20	يصعب على مدير المدرسة ايجاد كلمات تعبر عن أفكاره.	2.89	0.80	13	متوسطة
14	يستسلم معظم المعلمين في هذه المدرسة عندما تسوء الأمور.	2.88	0.83	14	متوسطة
9	يُمضي المدير وقتاً طويلاً للتفاعل مع المواقف بفاعلية في أوقات الأزمات.	2.88	0.87	14	متوسطة
15	يقدر المعلمون في هذه المدرسة الدراية أكثر من السلطة.	2.65	0.85	16	متوسطة
4	يقدر مدير المدرسة آراء المعلمين.	2.65	0.88	16	متوسطة
13	يتحاور المعلمون في هذه المدرسة حول الاختلاف محتفظين باحترامهم لهوامش التنوع في الآراء.	2.53	0.81	18	متوسطة

18	المعلمون في هذه المدرسة يخفون أخطاءهم.	2.44	0.55	19	متوسطة
10	مدير المدرسة لا يحيط علماً بما يجري في معظم الغرف الصفية.	2.30	0.57	20	منخفضة
	الدرجة الكلية لليقظة الذهنية	3.02	0.26		متوسطة

يلاحظ من الجدول (4) أن درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (**3.02**) بانحراف معياري (0.26)، وجاءت الفقرات جميعها في الدرجة المتوسطة باستثناء فقرة واحدة جاءت بدرجة منخفضة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (**3.50− 2.30**)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة(2) التي تنص على" يتعامل المدير مع الأزمات بحيث لا تؤثر على سير عملية التدريس"، بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (0.86) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة(7) التي تنص على" المعلمون لا يثقون بمدير المدرسة بشكل كافٍ يشجعهم على الإقرار بأخطائهم"، بمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (0.89) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (18) التي تنص على" المعلمون في هذه المدرسة يخفون أخطاءهم" بمتوسط حسابي (2.44) وانحراف معياري (0.55)، وبدرجة متوسطة ، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (10) التي تنص على" مدير المدرسة لا يحيط علماً بما يجري في معظم الغرف الصفية" بمتوسط حسابي (**2.30**) وانحراف معياري (0.57) وبدرجة منخفضة.

السؤال الثاني: ما درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارســة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسـلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظرهم بشكل عام ولكل فقرة من فقرات أداة الدراسة، ويظهر الجدول (5) ذلك.

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
12	يغادر المعلمون المدرسة بعد انتهاء الدوام مباشرة	3.58	0.86	1	متوسطة
1	يخصص المعلمون وقتاً كافياً لمساعدة الطلبة.	3.56	0.86	2	متوسطة
3	يتغيب المعلمون للضرورة.	3.55	0.82	3	متوسطة
9	يساعد المعلمون طواعية المعلمين الجدد	3.55	0.85	3	متوسطة
18	يواكب المعلمون ما يحدث من تطورات في المدرسة.	3.54	0.82	5	متوسطة
14	يتحدث المعلمون باستمرار عن رغبتهم في ترك العمل.	3.53	0.84	6	متوسطة
7	يهدر المعلمون قسطا كبيراً من وقت الدرس .	3.47	0.87	7	متوسطة
21	يُشجع المدير المعلمين على العمل بروح الفريق.	3.44	0.88	8	متوسطة
6	يصل المعلمون إلى المدرسة في الوقت المحدد.	3.41	0.84	9	متوسطة
16	يلتزم المعلمون بتعليمات المدرسة دون رقيب.	3.31	0.94	10	متوسطة
15	يلتزم المعلمون في المواعيد.	3.30	0.77	11	متوسطة

10	يقدم المعلمون مقترحات ابتكارية لتحسين الأداء نوعيا.	3.29	0.81	12	متوسطة
8	يبذل المعلمون جهدا مضاعفا في العمل.	3.26	0.73	13	متوسطة
19	يتقيد المعلمون بالوقت المحدد للعمل	3.26	0.77	13	متوسطة
4	يتطوع المعلمون للعمل في اللجان.	3.26	0.82	13	متوسطة
13	يُضخم المعلمون المشكلات.	3.19	0.70	16	متوسطة
2	يساعد المعلمون الآخرين الذين لديهم أعباء عمل.	3.10	0.68	17	متوسطة
17	يشارك المعلمون في الاجتماعات المتعلقة بالمدرسة.	2.99	0.79	18	متوسطة
5	يتطوع المعلمون لرعاية النشاطات الموجهة.	2.94	0.86	19	متوسطة
20	يركز المعلمون على نقاط الخلاف في مواقفهم.	2.89	0.68	20	متوسطة
11	يراعي المعلمون حقوق الآخرين.	2.51	0.79	21	متوسطة
	الدرجة الكلية	**3.28**	**0.32**		**متوسطة**

يلاحظ من الجدول (5) أن درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظرهم كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (**3.28**) بانحراف معياري (0.32)، وجاءت الفقرات جميعها في الدرجة المتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (**3.58- 2.51**)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة(12) التي تنص على" يغادر المعلمون المدرسة بعد انتهاء الدوام مباشرة"، بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (0.86)، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة(1) التي تنص على" يخصص المعلمون وقتاً كافياً لمساعدة الطلبة"، بمتوسط حسابي (3.56) وانحراف معياري (0.86)، وجاءت في الرتبة قبل الاخيرة الفقرة (20) التي تنص على" يركز المعلمون على نقاط الخلاف في مواقفهم"

بمتوسط حسابي (2.89) وانحراف معياري (0.68)، وجاءت في الرتبة الاخيرة الفقرة (11) التي تنص على" يراعي المعلمون حقوق الآخرين" بمتوسط حسابي (**2.51**) وانحراف معياري (0.79).

السـؤال الثالث: هل هناك فروق ذات دلالة إحصـائية عند مسـتوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة؟

تمت الاجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1- **متغير الجنس:**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تبعا لمتغير الجنس، كما تم تطبيق اختبار"ت" (t-test) ويظهر الجدول (6) ذلك.

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، واختبار"ت" (t-test)، تبعا لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكور	139	3.01	0.25	0.197-	0.844
إناث	174	3.02	0.26		

تشير النتائج في الجدول (6) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تبعا لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (**-0.197**) وبمستوى دلالة (**0.844**).

2-متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تبعا لمتغير المؤهل العلمي، ويظهر الجدول (7) ذلك.

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بكالوريوس	135	2.95	0.25
دبلوم عالي	121	3.03	0.24
دراسات عليا	57	3.14	0.25
المجموع	313	3.02	0.26

يلاحظ من الجدول (7) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تبعا لمتغير المؤهل

العلمي، إذ حصل اصحاب المؤهل العلمي من فئة (دراسات عليا) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.14)، وجاء اصحاب المؤهل العلمي من فئة (دبلوم عالي) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.03) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لاصحاب المؤهل العلمي من فئة (بكالوريوس) إذ بلغ (2.95)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (8):

الجدول (8)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق في درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تبعا لمتغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.451	2	0.725	11.933	*0.000
داخل المجموعات	18.845	310	0.061		
المجموع	20.296	312			

- **الفرق دال احصائيا عند مستوى** ($\alpha \leq 0.05$)

تشير النتائج في الجدول (8) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تبعا لمتغير المؤهل العلمي، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (**11.933**)،

وبمستوى دلالة (**0.000**). ولمعرفة عائدية الفروق تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، والجدول (9) يبين النتائج.

الجدول (9)

اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لايجاد دلالة الفروق في درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	دراسات عليا	دبلوم عالي	بكالوريوس
		3.14	3.03	2.95
دراسات عليا	3.14	-----	*0.11	*0.19
دبلوم عالي	3.03		---	0.08
بكالوريوس	2.95			--

- **الفرق دال احصائياً عند مستوى (0.05)**

يظهر من الجدول (9) أن الفرق جاء لصالح أصحاب المؤهل العلمي من فئة (دراسات عليا) عند مقارنه مع أصحاب المؤهل العلمي من فئة (بكالوريوس)، إذ بلغ الفرق بين المتوسطين (0.19) و لصالح أصحاب المؤهل العلمي من فئة (دراسات عليا).

3- متغير الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تبعا لمتغير الخبرة، ويظهر الجدول (10) ذلك.

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تبعا لمتغير الخبرة

الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من(5) سنوات	91	2.94	0.25
من(5- أقل من 10)سنوات	121	3.04	0.26
(10)سنوات فأكثر	101	3.06	0.24
المجموع	313	3.02	0.26

يلاحظ من الجدول (10) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعا لمتغير الخبرة، إذ حصل اصحاب الخبرة من فئة (10سنوات فأكثر) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.06)، وجاء اصحاب الخبرة من فئة (من5- أقل من 10سنوات) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.04) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لاصحاب الخبرة من فئة (أقل من(5) سنوات) إذ بلغ (2.94)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند

مستوى دلالة (α≤0.05) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت نتائج تحليل التباين على النحو الذي يوضحه الجدول (11):

الجدول (11)

تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق في درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تبعا لمتغير الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.731	2	0.365	5.788	*0.003
داخل المجموعات	19.565	310	0.063		
المجموع	20.296	312			

- **الفرق دال احصائيا عند مستوى (0.05)**

تشير النتائج في الجدول (11) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α≤0.05) في درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، تبعا لمتغير الخبرة، استناداً إلى قيمة "ف" المحسوبة إذ بلغت (**5.788**)، وبمستوى دلالة (**0.003**). ولمعرفة عائدية الفروق تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، والجدول (12) يبين النتائج.

الجدول (12)

اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لايجاد دلالة الفروق في درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تبعا لمتغير الخبرة

سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	(10) سنوات فأكثر	من(5- أقل من 10)سنوات	أقل من(5) سنوات
		3.06	3.04	2.94
(10) سنوات فأكثر	3.06	-----	0.02	*0.12
من(5- أقل من 10)سنوات	3.04		---	*0.10
أقل من(5) سنوات	2.94			--

- **الفرق دال احصائياً عند مستوى (0.05)**

يظهر من الجدول (12) أن الفرق جاء لصالح أصحاب الخبرة من فئة (عشر سنوات فأكثر) عند مقارنته مع اصحاب الخبرة من فئة (أقل من(5) سنوات)، إذ بلغ الفرق بين المتوسطين (0.12). و لصالح ذوي الخبرة من فئة (من5- أقل من 10سنوات) عند مقارنته مع ذوي الخبرة من فئة (أقل من5 سنوات)، إذ بلغ الفرق بين المتوسطين (0.10) وهذا الفرق دال احصائياً.

السـؤال الرابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصـائية عند مسـتوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة؟

تمت الاجابة عن هذا السؤال على النحو الآتي:

1- متغير الجنس:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية تبعا لمتغير الجنس، كما تم تطبيق اختبار"ت" (t-test) ويظهر الجدول (13) ذلك.

الجدول (13)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية، واختبار "ت" (t-test)، تبعا لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة
ذكور	139	3.28	0.31	0.112-	0.911
إناث	174	3.28	0.33		

تشير النتائج في الجدول (13) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية، تبعا لمتغير الجنس، استناداً إلى قيمة (ت) المحسوبة إذ بلغت (**-0.112**) وبمستوى دلالة (**0.911**).

2- متغير المؤهل العلمي:

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية تبعا لمتغير المؤهل العلمي، ويظهر الجدول (14) ذلك.

الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بكالوريوس	135	3.16	0.29
دبلوم عالي	121	3.32	0.30
دراسات عليا	57	3.50	0.32
المجموع	313	3.28	0.32

يلاحظ من الجدول (14) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية تبعا لمتغير المؤهل العلمي، إذ حصل اصحاب المؤهل العلمي من فئة (دراسات عليا) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.50)، وجاء اصحاب المؤهل العلمي من فئة (دبلوم عالي) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.32) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لاصحاب المؤهل العلمي من فئة (بكالوريوس) إذ بلغ (3.16) ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات

دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت النتائج على النحو الذي يوضحه الجدول (15):

الجدول (15)

تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق في درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية ، تبعا لمتغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	4.888	2	2.444	27.488	*0.000
داخل المجموعات	27.56	310	0.089		
المجموع	32.448	312			

- **الفرق دال احصائيا عند مستوى (0.05)**

تشير النتائج في الجدول (15) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية تبعا لمتغير المؤهل العلمي، استناداً إلى قيمة "ف" المحسوبة إذ بلغت (**27.488**)، وبمستوى دلالة (**0.000**). ولمعرفة عائدية الفروق تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، والجدول (16) يبين النتائج.

الجدول (16)

اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لايجاد دلالة الفروق في درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية، تبعا لمتغير المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	المتوسط الحسابي	دراسات عليا	دبلوم عالي	بكالوريوس
		3.50	3.32	3.16
دراسات عليا	3.50	-----	*0.18	*0.34
دبلوم عالي	3.32		---	*0.16
بكالوريوس	3.16			--

- **الفرق دال احصائياً عند مستوى (0.05)**

يظهر من الجدول (16) أن الفرق جاء لصالح أصحاب المؤهل العلمي من فئة (دراسات عليا) عند مقارنته مع أصحاب المؤهل العلمي من فئة (بكالوريوس)، إذ بلغ الفرق بين المتوسطين(0.34) ولصالح أصحاب المؤهل العلمي من فئة (دراسات عليا) وعند مقارنته مع أصحاب المؤهل العلمي من فئة (دبلوم عالي)، إذ بلغ الفرق بين المتوسطين (0.18) ولصالح أصحاب المؤهل العلمي من فئة (دبلوم عالي) عند مقارنته مع أصحاب المؤهل العلمي من فئة (بكالوريوس)، إذ بلغ الفرق بين المتوسطين (0.16) وهذا الفرق دال احصائياً.

3- **متغير الخبرة:**

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية تبعا لمتغير الخبرة، ويظهر الجدول (17) ذلك.

الجدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية تبعا لمتغير الخبرة

الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من(5) سنوات	91	**3.18**	**0.33**
من(5- أقل من 10)سنوات	121	**3.29**	**0.30**
(10)سنوات فأكثر	101	**3.37**	**0.33**
المجموع	313	**3.28**	**0.32**

يلاحظ من الجدول (17) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لدرجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية تبعا لمتغير الخبرة، إذ حصل اصحاب الخبرة من فئة (عشر سنوات فأكثر) على أعلى متوسط حسابي إذ بلغ (3.37)، وجاء اصحاب الخبرة من فئة (من5-أقل من 10سنوات) بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.29) وأخيراً جاء المتوسط الحسابي لاصحاب الخبرة من فئة (أقل من 5 سنوات) إذ بلغ (3.18)، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، وجاءت النتائج على النحو الذي يوضحه الجدول (18):

الجدول (18)

تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق في درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية تبعا لمتغير الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.597	2	0.798	8.023	0.000
داخل المجموعات	30.851	310	0.100		
المجموع	32.448	312			

- **الفرق دال احصائيا عند مستوى (0.05)**

تشير النتائج في الجدول (18) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لدرجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية تبعا لمتغير الخبرة، استناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت **(8.023)**، وبمستوى دلالة **(0.000)**. ولمعرفة عائدية الفروق تم استخدام اختبار شيفيه للمقارنات البعدية، والجدول (19) يبين النتائج.

الجدول (19)

اختبار شيفيه للمقارنات البعدية لايجاد دلالة الفروق في درجة توافر ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية تبعا لمتغير الخبرة

سنوات الخبرة	المتوسط الحسابي	(10) سنوات فأكثر	من(5- أقل من 10)سنوات	أقل من(5) سنوات
		3.37	3.29	3.18
(10) سنوات فأكثر	3.37	-----	0.08	*0.19
من(5- أقل من 10)سنوات	3.29		---	0.11
أقل من(5) سنوات	3.18			--

- **الفرق دال احصائياً عند مستوى (0.05)**

يظهر من الجدول (19) أن الفرق جاء لصالح أصحاب الخبرة من فئة (عشر سنوات فأكثر) فقط عند مقارنته مع أصحاب الخبرة من فئة (أقل من5 سنوات)، إذ بلغ الفرق بين المتوسطين (0.19) وهذا الفرق دال احصائياً.

السؤال الخامس: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وبين درجة ممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط بين درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان ودرجة ممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.78) ومستوى دلالة (0.000).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج

الفصل الخامس
مناقشة النتائج

اشتمل هذا الفصل على عرض لمناقشة النتائج التي تم التوصل إليها وفقاً لأسئلة الدراسة وكما يأتي:

أولاً : مناقشة نتائج السؤال الأول الذي ينص على:

ما درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين ؟

اشارت النتائج في الجدول (4) إلى أن درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان كانت متوسطة من وجهة نظر المعلمين، إذا بلغ المتوسط الحسابي (3.02) وبانحراف معياري (0.26)، ويستدل من هذه النتيجة أن المعلمين والمعلمات يرون في مديريهم درجة متوسطة من حيث توافر اليقظة الذهنية لديهم. وعلى الرغم من أن هذه الدرجة المتوسطة تعد مؤشراً إيجابياً لهؤلاء المديرين، إلا انها اقل من مستوى الطموح.

وقد تعزى هذه النتيجة المتوسطة إلى أن مديري المدارس الثانوية الحكومية بمقدورهم التعامل مع الازمات التي تتعرض لها مدارسهم بطريقة لا تؤثر على سير العملية التربوية وتحقيق أهدافها، مما قد يشير إلى تمكنهم من ادارة الازمات والمواقف الصعبة التي يواجهونها في اثناء أداتهم لمهمتهم الإدارية والتربوية. وربما عكست هذه النتيجة ضعف ثقة المعلمين بمديريهم إلى درجة لا يمكنهم الافصاح عن الاخطاء التي ارتكبوها، الامر الذي قد يؤثر على

طبيعة العلاقة السائدة بين المعلمين والمدير من جهة، وبين المعلمين انفسهم، وانعكاس ذلك سلباً على طبيعة العلاقة بين المعلمين وطلبتهم، وعلى سير العلمية التربوية.

وقد تنسب هذه النتيجة إلى ما يتمتع به مدير المدرسة من خبرة تدريسية تمكنّه من تقديم المساعدة للمعلمين، وتوضيح ما ينبغي توضيحه في مجال العلمية التعليمية، وتوجيه المعلمين نحو مصادر المعرفة سواء ما يتعلق منها بالمادة العملية أم طريقة التدريس الاكثر ملاءمة للموضوعات المختلفة للمادة او المواد التي يقومون تدريسها.

وربما تعود هذه النتيجة إلى ما يعانيه المعلمون من حالات تردد وعدم تقبل للتغيير، وما يحدث من مقاومة لهذا التغيير الذي يتم على مستوى المدرسة، وانسحاب ذلك على ما يجري داخل المدرسة من نشاطات وفعاليات منهجية ولا منهجية، ولا سيما وان التغيير سمه العصر الحالي في ظل انتشار التكنولوجيا المعاصرة وما يرفقها من تغيرات في المجالات كافة. فلابد من مواجهة هذه المقاومة والتغلب عليها لتمكين المعلمين من تجاوز الصعوبات والعقبات التي تواجههم في اثناء أدائهم لمهماتهم التعليمية والتربوية.

وقد تعزى هذه النتيجة كذلك إلى تمكن المعلمين من الاستفادة من الاخطاء التي يرتكبونها، وينظرون إليها بوصفها دروساً يوظفونها في حياتهم العلمية من خلال تجاوزها في المستقبل وإيجاد الحل او الحلول لكيفية تخطي هذه تخطي هذه الاخطاء، وبما يصب في صالح العملية التربوية ومصلحتهم. وربما جاءت هذه النتيجة لتعكس التعامل الموضوعي للمدير سواء فيما يتعلق بمشاعره أم مشاعر العاملين معه من معلمين وإداريين، ونبذ التحيز إلى طرف معين على حساب طرف أخر، والالتزام بالسلوك القويم وتبني المبادئ الانسانية الاخلاقية. وقد تنسب هذه النتيجة ايضاً إلى عملية التفاوض التي يجريها المدير مع المعلمين بصدد الاختلافات التي

تحدث فيما بينهم من الاخذ في الاعتبار الآراء المتباينة للمعلمين واحترامها، مما قد يعزز لدى هؤلاء المعلمين احترامهم لمديريهم ولبعضهم بعضاً من جهة، ويدفعهم لمزيد من الجهد والعمل تجاه تحقيق الاهداف المدرسية.

وقد تعود هذه النتائج إلى ما يحصل عليه المعلمون من تغذية راجعة عن المهارات التي ينجزونها والاعمال التي يقومون بها وتأثير ذلك في ادائهم التدريسي وانعكاس ذلك على مجمل العمل التربوي داخل المدرسة.

وربما جاءت هذه النتيجة بسبب الوقت الطويل التي يقضيه المدير في أثناء تفاعله مع المواقف اليومية المدرسية وبشكل فاعل لا سيما في مواقف الازمات، وكيفية التعامل معها وإدارتها ليتجاوزها وتحقيق أهداف المؤسسة التربوية. وقد تنسب النتيجة هذه إلى درجة تقدير المعلمين لأهمية المعرفة العامة والمعرفة المتخصصة التي تنفعهم في ممارسة مهماتهم التدريسية بشكل أكثر من تقديرهم للسلطة المتمثلة في الادارة المدرسية، وبخاصة إذا كانت هذه الإدارة متسلطة في اجراءاتها وقراراتها ولا تمنح المعلمين اية فرصة للتعبير عن آرائهم– وربما عكست هذه النتيجة الجانب الايجابي للسلوك القيادي للمدير الذي يقدر من خلاله الآراء والافكار التي يطرحها المعلمون إزاء الموضوعات الراهنة، او إزاء الافكار التي تكون موضوع مناقشة من المعلمين كافة، فضلاً عن السلوك الايجابي للمعلمين أنفسهم من خلال ممارستهم لأسلوب الحوار عند حدوث بعض الاختلافات فيما بينهم آخذين في الوقت ذاته احترام الآراء وان اختلفت، بوصفها أفكاراً يعبر من خلالها المعلمون عن ما يرونه مناسباً من وجهة نظرهم.

ولما كان مدير(مديرة) المدرسة هو الذي يستلم الاستبانة من الباحث ويقوم بتوزيعها على معلمي مدرسته، ويطلب منهم إرجاعها بعد تعبئتها إليه، فقد يخشى بعض المعلمين اطلاع

المدير على اجاباته، فيميلون إلى وضع إشارة الإجابة على البديل الثالث (أحيانا) او أعلى. وربما تعزى هذه النتيجة المتوسطة إلى ما يسمى بـ(الارتداد الإحصائي) الذي يضع المستجيب من خلاله الإشارة على البديل(أحيانا) والذي يمثل بديلاً محايداً.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة حمد (2016) التي أظهرت نتائجها درجة متوسطة لليقظة الذهنية، واختلفت هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة عبد الله (2013) التي أشارت نتائجها إلى ان مستوى اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة كان مرتفعاً، ودراسة الزبيدي (2012) التي أظهرت نتائجها أن أفراد عينة الدراسة يتمتعون بيقظة ذهنية عالية.

ثانياً: مناقشة السؤال الثاني الذي ينص على :

ما درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظرهم؟

أظهرت النتائج في الجدول (5) ان درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظرهم كانت متوسطة، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.28) بانحراف معياري (0.32) وقد تعزى هذه النتيجة إلى إلتزام المعلمين بالدوام الرسمي ولا يغادرون المدرسة إلا بعد انتهائه، حرصاً منهم على اهمية هذا النوع من الإلتزام الذي يؤثر إيجابياً في أداء الطلبة ورفع مستوى تحصيلهم الدراسي، والحفاظ على السمعة العلمية للمدرسة، والتقيد بالتشريعات الإدارية وتطبيقها، وكل ذلك له تأثير إيجابي في المخرج النهائي للعملية التربوية المتمثلة في الطالب، الذي سيحصل على مردودات إيجابية من إلتزام المعلمين وتطبيقهم للتعليمات المدرسية، وربما عكست هذه النتيجة ما يقدمه المعلمون من مساعدات لطلبتهم وتخصيصهم أوقاتاً كافية لهذه المساعدة التي قد تكون في المجالات الدراسية او

المجالات الحياتية الاخرى، الأمر الذي يؤدي إلى تكوين علاقة طيبة بين المعلمين وطلبتهم تمتد إلى العلاقة مع آبائهم مما يوطد العلاقة بين البيت والمدرسة، ويعطي انطباعاً إيجابياً عن معلمي المدرسة ويضفي عليهم صفات أخلاقية وإنسانية.

وقد تعود هذه النتيجة إلى أن المساعدة التي يقدمها المعلمون لا تقتصر على الطلبة بل تمتد إلى المعلمين الجدد الذين يلتحقون بالعمل لأول مرة. فيعملون على إرشادهم وتوجيههم وتقديم أية مساعدات يطلبونها، مما يضفي على المدرسة مناخاً مفتوحاً تسوده علاقات إنسانية إيجابية تنعكس أثارها على العاملين كافة، وتمتد لتؤثر كذلك في النشاطات والفعاليات المدرسية. وربما تنسب هذه النتيجة إلى أن المعلمين يواكبون التطورات التي تحدث في مجالات تخصصاتهم وما يحدث في المدرسة من تغييرات أو تطورات، الارتقاء بمستوى المدرسة اكاديمياً وتربوياً، من خلال توظيف ما يستجد في مجال التدريس وتجاوز العقبات وايجاد حلول مناسبة للمشكلات التي يواجهها الطلبة أو المدرسة من خلال تعاونهم وتنسيقهم لأعمالهم عند أداء المهمات سواء الموكولة إليهم أم التي يؤدونها طواعية.

وقد تعزى هذه النتيجة كذلك إلى قيام المدير بتشجيع المعلمين على إنجاز الاعمال المكلفين بها من خلال التعاون فيما بينهم وتعزيز مبدأ العمل بروح الفريق، ذلك أن تكاتف الجماعة وتعاونهم عامل مساعد في إنجاز كثير من المهمات وبخاصة تلك المهمات الصعبة. فالعمل بروح الفريق يعني التعاون والتآزر إزاء الصعوبات، وهذا بدوره يحقق أهداف المدرسة التي تستند في كثير من الحالات والمواقف إلى مثل هذا النوع من العمل، وربما عكست هذه النتيجة درجة التزام المعلمين بالتعليمات المدرسية دون حاجة إلى فرض رقابة عليهم، فالرقابة الذاتية سمة إيجابية وتوافرها لدى المعلمين يولد جواً من التعامل والتفاعل بين إدارة المدرسة

وهؤلاء المعلمين قد يؤثر بشكل إيجابي في مسار العملية التربوية وتحقيق الاهداف المرجوة من المدرسة ذلك أن المدرسة بمعلميها وإدارتها ودرجة التزام الجميع بالتشريعات الإدارية ذاتياً من غير رقيب.

وقد تنسب هذه النتيجة إلى ما يقدمه المعلمون من مقترحات تتعلق بطبيعة العمل الذي يؤدونه بهدف تحسين العمل والارتقاء بمستواه. وربما يبدو ذلك من خلال الجهد المضاعف الذي يبذله هؤلاء المعلمون لتحقيق أهداف العمل المكلفين به، وتقيدهم بالوقت المحدد لذلك العمل فضلاً عن تطوعهم للعمل في اللجان المدرسية المتنوعة التي تشكلها إدارة المدرسة. وربما عكست هذه النتيجة اسلوب المساعدة التي يقدمها المعلمون لبعضهم بعضاً وبخاصة لأولئك الذين لديهم اعمال كثيرة، مما يضفي جواً ايجابياً من العلاقات بين العاملين في المدرسة. وقد تعود هذه النتيجة إلى المشاركة إلى الايجابية للمعلمين في الاجتماعات المدرسية عندما يطلب منهم المشاركة فيها. فيقدمون آراءهم ومقترحاتهم وبعض الافكار والملاحظات التي من شأنها الارتفاع برعاية بعض النشاطات المدرسية، والإسهام بشكل فاعل في بذل الجهد المطلوب لبلوغ الأهداف التنظيمية.

واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الشريفي(2011) ودراسة معشر (2014) اللتين أشارتا إلى أن درجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية كانت متوسطة.

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث الذي ينص على :

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة؟

تمت مناقشة هذا السؤال وفقاً لمتغيراته وكما يأتي:-

1- متغير الجنس:

أشارت النتائج في الجدول (6) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \le 0.05$) في درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغيرات الجنس إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (-0.197) وبمستوى دلالة (0.844) وقد تنسب هذه النتيجة إلى ان المعلمين من كلا الجنسين متفقون على وصف اليقظة الذهنية لدى مديري مدارسهم، وهذا قد يعطي مؤشراً على أن جنس المعلم لم يكن من المتغيرات التي تحدث اختلافاً في استجابات المعلمين عن فقرات استبانة اليقظة الذهنية، التي قد تبدو واضحة ولا يختلف عليها المعلمون سواء اكانوا من الذكور ام الإناث، لان ما تعني هذه الفقرات تبدو على شكل سلوك يصدر عن المدير، يمكن تحديده وتشخيص ماهيته.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة الذبحاوي (2015) ودراسة جونزاليز وآخرون (Gonzalez,etal,2016) واختلفت مع ما توصلت إليه دراسة عبد الله (2013) ودراسة حمد (2016) اللتين أظهرتا فرقاً دالاً إحصائياً يعزى لمتغير الجنس.

2- متغير المؤهل العلمي :

أظهرت نتائج تحليل التباين الاحادي في الجدول (7) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \le 0.05$) في درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي، إذا بلغت القيمة الفائية (11.933) وبمستوى دلالة (0.000) واشارت نتائج اختبار شيفه (Scheffe test) في الجدول (8) إلى أن الفرق

جاء لصالح اصحاب المؤهل العلمي (دراسات عليا) مقارنة مع أصحاب المؤهلين العلنين الاخرين (دبلوم عالي) و(بكالوريوس).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى تمكّن المعلمين من حملة (الدراسات العليا) من إدراك ما هي اليقظة الذهنية وأهميتها في العمل الإداري التربوي، او ربما من خلال الابحاث التي قدمها هؤلاء الطلبة كمتطلب لمساقات الدراسية التي يأخذونها، أو التطرق إلى هذا المفهوم وشرح ابعاده ومضامينه من خلال المحاضرات التي يقدمها الاساتذة في بعض المسافات التربوية والادارية. وقد تشير هذه النتيجة إلى أن المؤهل العلمي أحد المتغيرات المؤثرة في إحداث فرق في استجابات أفراد العينة عند الاجابة عن فقرات اليقظة الذهنية.

واختلفت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة الذبحاوي (2015) ودراسة حمد (2016) اللتين أظهرت نتائجهما عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α ≤ 0.05) تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

3- متغير الخبرة:

أشارت نتائج نتائج تحليل التباين الاحادي في الجدول (8) وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وفقاً لمتغير الخبرة. وبنت نتائج اختبار شيفه (Scheffe test) للمقارنات البعدية أن الفرق كان لصالح اصحاب فئة الخبرة (10) سنوات فاكثر عند مقارنته مع اصحاب فئة الخبرة من (5- أقل من عشر سنوات) عند مقارنته مع اصحاب فئة الخبرة (أقل من 5 سنوات).

وقد تعود هذه النتيجة إلى أن الخبرة متغير مؤثر في حدوث اختلاف في اجابات المعلمين تبعاً لاختلاف خبراتهم، إذ أن المعلمين لم يتفقوا على درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديريهم وعدم الاتفاق، هذا ناتج عن تباين خبراتهم إذ كلما طالت خبرة كانت عاملاً في إدراك اليقظة الذهنية. لهذا يعزى الفرق للأصحاب الخبرة الطويلة الذين واكبوا مديريهم لفترة أطول وعرفوا من خلال سلوكهم درجة توافر اليقظة الذهنية لديهم. وهذا قد يعطي مؤشراً على أن الخبرة متغير يميز بين اصحابها.

واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراستا الذبحاوي (2015) وحمد (2016) اللتين توصلتا إلى عدم وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الخبرة.

رابعاً: مناقشة نتائج السؤال الرابع الذي ينص على :

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة؟

تمت مناقشة هذا السؤال تبعاً لمتغيراته وعلى النحو الآتي:

1- متغير الجنس:-

اظهرت النتائج في الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك

المواطنة التنظيمية تعزى لمتغيرات الجنس، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (‎-0.112) وبمستوى دلالة (0.911).

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أتفاق المعلمين والمعلمات على وصف سلوك المواطنة التنظيمية الذي يصدر عنهم بشكل طوعي ويستدل من هذه النتيجة أن الجنس ليس متغيراً مؤثراً يحدث فرقاً أو اختلافاً في وصف هذا السلوك من كلا الجنسين. وربما تعود هذه النتيجة إلى أن الفقرات التي تعبر عن سلوك المواطنة التنظيمية واضحة يدركها المعلمون ويعرفون ما تعنيه بغض النظر عن جنسهم، من جهة، وان هذا السلوك مرغوب فيه اجتماعياً ويعكس سمات وخصائص إيجابية لمن يمارسه من جهة أخرى ولذلك اتفق المعلمون والمعلمات على وصفهم لسلوك المواطنة التنظيمية الذي يمارسونه.

واتفقت هذا النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة شيفول وأخرون (Shaiful,etal,2010) واختلفت مع ما توصلت إليه دراسة الشريفي (2011) .

2- متغير المؤهل العلمي:

اشارت نتائج تحليل التباين الاحادي في الجدول (11) إلى أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (27.488) ومستوى دلالة (0.000) واظهرت نتائج اختبار شيفه (Scheffe test) للمقارنات البعدية أن الفرق كن لصالح اصحاب المؤهل العلمي (دراسات عليا) مقارنة بالمؤهلين الاخرين ولصالح المؤهل العلمي (دبلوم عالي) مقارنة بأصحاب المؤهل العلمي من فئة (بكالوريوس).

ويتبين من هذه النتائج ان المؤهل العلمي للمعلمين يعد متغيراً فاعلاً في إحداث فرق دال إحصائياً في اجاباتهم عن فقرات استبانة سلوك المواطنة التنظيمية. إذ كلما كان المؤهل العلمي أعلى كان تأثيره اكثر. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المعلمين من فئة دراسات عليا لديهم دراية ومعرفة كافيتين عن ما يعنيه هذا السلوك واهميته على مستوى المؤسسات التربوية، وربما يعود ذلك إلى دراستهم لهذا النوع من السلوك وتعرف ماهيته وضرورة ممارسته للمؤسسة التربوية، فضلاً عن تكليفهم بإعداد تقارير او ابحاث عن هذا الموضوع. وقد ينطبق الامر على المعلمين من فئة الدبلوم العالي.

واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة ديبولا وهوي (Dipaola&Hoy,2005) واختلفت مع ما توصلت إليه دراسة معشر (2014).

3- متغير الخبرة:

أشارت نتائج تحليل التباين الاحادي في الجدول (12) إلى ان هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية تبعاً لمتغير الخبرة، إذ بلغت القيمة الفائية (8.023) وبمستوى (0.000) وأظهرت نتائج اختبار شيفيه للمقارنات البعدية (Scheffe test) أن الفرق جاء لصالح اصحاب الخبرة (10 سنوات فاكثر) مقارنة بأصحاب الخبرة من فئة (أقل من 5 سنوات) وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن الخبرة من المتغيرات التي تحدث فرقاً في الاجابة عن فقرات استبانة سلوك المواطنة التنظيمية المعتمدة في هذه الدراسة لجمع البيانات. وحيث أن ممارسة هذا النوع من السلوك يمكن ملاحظتها وقد تلاحظ بدقة اكثر لمن لديه خبرة اطول، من خلال ممارسته لهذا السلوك من ناحية، وملاحظة زملائه المعلمين يمارسون هذا السلوك. وعليه

كلما طالت خبرة المعلم كانت عاملاً مساعداً في تحديد نوع السلوك الذي يمارسه المعلمون سواء اكان سلوكاً رسمياً خاضعاً للتعليمات والتشريعات الإدارية ام سلوكاً طوعياً يؤديه المعلمون من تلقاء انفسهم ووفق رغبتهم في الممارسة.

واتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة معشر (2014) واختلفت مع ما توصلت إليه دراسة شيفول واخرون (Shaiful, etal, 2010) ودراسة الشريفي (2011) اللتين أظهرت نتائجهما عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى($\alpha \leq 0.05$) في درجة ممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية.

خامساً: مناقشة نتائج السؤال الخامس الذي ينص على:

هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان ودرجة ممارسة المعلمين لسلوك المواطنة التنظيمية؟

أظهرت النتائج وجود علاقة إرتباطية ايجابية دالة إحصائياً عند مستوى (0.000) وبلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.78) ويستدل من هذه النتيجة أن اليقظة الذهنية لدى المديرين لها اثر ايجابي في درجة ممارسة المعلمين لسلوك المواطنة لدى المعلمين.

ذلك أن الوعي والإدراك الذين يمتلكهما المديرون كما تعكسه درجة اليقظة الذهنية لديهم قد يمكن المديرين من حث المعلمين وتحفيزهم على ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية بعد توضيح ماهية هذه السلوك وابعاده وأهميته في العملية التربوية ومخرجاتها.

– التوصيات

في ضوء النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة تم تقديم التوصيات والمقترحات الأتية:-

- أشارت نتائج السؤال الأول إلى أن درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان كانت متوسطة، وعليه توصي الباحثة بتنظيم ورش عمل ودورات تدريبية للمدربين تبين ماهية اليقظة الذهنية واهدافها واهميتها للعمل الإداري التربوي في المدارس الثانوية الحكومية.
- بينت نتائج السؤال الثاني ان درجة ممارسة معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان لسلوك المواطنة التنظيمية كانت متوسطة وعليه يوصى بإقامة ندوات تثقيفية ودورات تدريبية للمعلمين يؤكد فيها على هذا النوع من السلوك واهميته للمؤسسة التربوية، فضلاً عن تشجيع المعلمين على ممارسة هذا السلوك في اثناء ادائهم للمهمات والنشاطات داخل المدرسة.
- اظهرت نتائج السؤالين الثالث والرابع وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في درجة توافر اليقظة الذهنية ودرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح فئة (دراسات عليا) ولمتغير الخبرة ولصالح فئة (10سنوات فاكثر) وعليه يوصى بإجراء دراسة لتعرف الاسباب الكامنة وراء هذه الفروق.
- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية لمرحلة دراسية اخرى تتناول متغيرات غير التي تم تناولها في هذه الدراسة.

- إجراء دراسات ارتباطية لتعرف العلاقة بين اليقظة الذهنية ومتغيرات اخرى مثل : انماط القيادة الإدارية، واستراتيجيات ادارة الصراع التنظيمي، والاداء الوظيفي، وتطبيق مبادى الحوكمة التربوية.

المراجع

أولا: المراجع العربية.

التويجري، محمد إبراهيم (2008). "المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسيات (دراسة ميدانية مقارنة)"، **المجلة العربية للإدارة**، 12 (3)، 48-63.

الجراحي، آمنة بنت سعيد بن حمد، (2010)، **العوامل المؤثرة في سلوك المواطنة التنظيمية لدى العاملين في المديريات العامة للتربية والتعليم بسلطنة عمان**،(رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة السلطان قابوس، صلالة، سلطنة عمان.

حمد ، روحية سعدالدين احمد (2016) **درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بمستوى الثقة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظر نظرهم**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

الحياصات، جليلة، (2015)، **الانتماء والولاء قضية بناء معنوي وسلوكي**، عمان: مطابع القوات المسلحة الأردنية.

خضر، الطاف ياسين، وعليوي، امال محسن، (2015)، "القلق الاجتماعي وعلاقته باليقظة الذهنية لدى النساء العراقيات اللواتي يعشن في العراق واللواتي يعشن في بريطانيا (دراسة مقارنة)"، **مجلة البحوث التربوية والنفسية**، 1 (44)، 1-17.

الخلايلة، هدى أحمد وسعادة، سائدة تيسير (2011)، درجة ممارسة مديري مدارس محافظة الزرقاء ومديراتها للقيادة الإستراتيجية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلمي تلك المدارس ومعلماتها. **المجلة الأردنية في العلوم التربوية**، 4 (4)، 265–278.

الذبحاوي، دجلة جاسم محمد (2015)، **تأثير اليقظة الذهنية على الأداء الريادي لأعضاء الهيئات التدريسية في معهدي النجف والكوفة**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الكوفة، الكوفة، العراق.

رمضان، أماني نور الدين محمد (2015)، **أثر الثقافة التنظيمية على سلوكيات المواطنة التنظيمية بالتطبيق علي جامعتي عين شمس وقناة السويس**"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

الزبيدي، مروة شهيد صادق (2012). **الاستقرار النفسي وعلاقته باليقظة الذهنية لدى طلبة المرحلة الإعدادية**، (أطروحة دكتوراه غير منشورة) : جامعة ديالى، ديالى، العراق.

زايد، عادل محمد، (2014)، "تنمية سلوك المواطنة التنظيمية للعاملين في قطاع العمل المصرفي: دراسة تطبيقية "، **مجلة المحاسبة والإدارة والتامين**، 3 (55)، 614–675.

الشريفي، عباس عبد مهدي (2011)، "سلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الأردن في ضوء متغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي والوظيفة ونوع المدرسة"، **المجلة التربوية**، 25 (100)، 117–146.

الضبع، فتحي عبد الرحمن، وطلب، أحمد علي (2013)، "فاعلية اليقظة العقلية في خفض أعراض الاكتئاب النفسي لدى عينة من طلاب الجامعة"، **مجلة الإرشاد النفسي**، 1 (34)، 1-75.

العامري، احمد سالم (2013)،" محددات وآثار سلوك المواطنة التنظيمية في المنظمات"، **مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة**، 10 (2)، 67-83.

عباس، علي (2009). **أساسيات علم الإدارة**، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.

عبدالله، أحلام مهدي (2013)، "اليقظة الذهنية لدى طلبة الجامعة"، **مجلة الأستاذ**، 20،(5)، ص343-366.

العرايضة، رائده هاني محمود (2012). **مستوى القيادة الاخلاقية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في عمان وعلاقتها بمستوى ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الاوسط، عمان، الاردن.

معشر، فاتن سعيد سالم (2014)، **القيادة الخادمة التي يمارسها مديرو مدارس الأمانة العامة للمؤسسات التربوية المسيحية في عمان وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين من وجهة نظرهم.** (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

المغربي، كامل (2012)، **السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس**، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع والطباعة.

المهدي، ياسر فتحي (2006)، **العدالة التنظيمية وأداء المعلمين لسلوك المواطنة بالمدارس الثانوية الحكومية العامة في مصــر**، (أطروحة دكتوراه غير منشــورة)، جامعة عين شمس، القاهرة، جمهورية مصر العربية.

النجار، فايز جمعة، والحيالي، محمد عبد الســـلام (2013)، "دور إدارة المعرفة في التميز التنظيمي: دراســـة تطبيقيه في جامعة العلوم الإســـلامية العالمية"، **بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي الدولي الثاني لكلية المال والأعمال، بعنوان: دور التميز والريادة في تفوق منظمات الأعمال، المنعقد خلال الفترة ما بين 21-22/ 5 /2013م في جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، الأردن.**

وزارة التربية والتعليم لعام، (2017) **احصـــائية توزيع المدارس والمعلمين حســـب المحافظة والمديرية لمرحلة التعليم الثانوي**، للعام الدراسي (2017/2016) عمان: الأردن.

ثانيا: المراجع في باللغة الانجليزية.

Alter.S. (2012). **Information system: The foundation of e-business,** 4th edition, new: Jersy prentice hall.

Armstrong, R. (2006), Organizational culture types as predictors of corporate social responsibility, **Engineering Economies**, 1 (61), 90-99.

Asheur, A. & Sigman, K. (2011). Effectiveness of both mindfulness and relaxation techniques and learning skills and their influence on the performance of students at the university, **Journal Personality and Social Psychology,** 1, (3), 25-41 .

Bowler, Wm. M. (2006)."Organizational goals versus the dominant coalition: A critical view of the value of organizational citizenship behavior", **Journal of Behavioral and Applied Management**, 1, (5), 258- 273.

Burnes. B (2010).” **Managing Change: A Strategic Approach to Organizational Dynamics”**, 3rd ed. New jersey :Prentice Hall.

Chien, Y. (2011). "An investigation of the relationship of organizational structure, employees’ personality and organizational citizenship behaviors”, **Journal of American Academy of Business:** 2 (11), 277-294.

Cooper, J. (2011). Collective efficacy, organizational citizenship behavior and schools . **DAI – A** 71 (11).

Davis ,D.M. & Hayes ,J .A.(2011). What are the benefits of mindfulness ? A practice review of psychology related research, **Psychotherapy**, 48 (2), 198-208 .

Deurr ,M.(2008). **The use of meditation and mindfulness practice to support military care providers :A prospectus**. Report prepared to center for contemplative mind in society.

Dipaola, M. (2011)." Organizational citizenship behavior in schools and its relationship of school climate", **Journal of School Leadership**, 11 (19), 424- 447.

Dipaola, M. F. & Hoy, W.K. (2005). Organizational citizenship of Faculty and achievement of high school students. **High School Journal,** 88 (3), 35-45.

Freund ,A. & Carmeli, A. (2004)."The relationship between work commitment and organizational citizenship behavior among Lawyers in the private Sector", **Journal of Behavioral and Applied Management,** 5, (2), 93-113.

Goel, S.T.(2003) **Advanced public administration**. New Delhi: Deep Publications.

Gage, C. Q.(2003) The meaning and measure of school mindfulness: exploratory analysis. **DAI-A**, 65(01),32.

Gonzalez, L. L, Amutio, A., Oriol X. and Bisquerra, R. (2016). Habits related to relaxation and mindfulness of high school students: Influence on classroom climate and academic performance, **Revista de Psicodidctica**, 21(1), 121-138.

Hasker, S. M. (2010). Evaluation of the mindfulness –acceptance – commitment approach for enhancing athletic performance, **DAL-B**, 71(09).

Jahangir, N. Akbar, M. M., & Haq, M. (2014)." Organizational citizenship behavior. Its nature and antecedents', **Brace University Journey**, 1 (2), 75-85.

James, K. (2013). the social context of organizational justice: Cultural, intergroup and structural effects on justice behaviors and perceptions, **Journal of Criminal Justice**, 3 (1), 155-168.

Kabat –Zinn, l.(1990). **Full catastrophe living :Using the wisdom of your body and mind to face stress** , pain and illness, New York Dell publishing.

Kettler, K. M. (2013).Mindfulness and cardiovascular risk in college student, New York. **The Eagle Feather**, 10 (5).

Kregice, R.V. & Morgan D.W.(1970)."Determining sample size for research activities" **Educational and psychological Measurement** ,30 (3) 607-610.

Ladebo, O. (2004)." Employees' personal motives for engaging in citizenship behavior: The case of workers in Nigeria's agriculture industry", **Current Research in Social Psychology** 9, (16), 220-234.

Langer, E. J. (1989). **Mindfulness**. New-York: Addison-Wesley.

Lau, MA, etal.(2006). The Toronto mindfulness Scale :Development and validation, **Journal of Clinical Psychology** , 62 (12), 1445-1467.

Lee, K. L., & Salleh. (2009). "Moderating effects of subordinates' competency level on leadership and organization citizenship behavior", **International Journal of Business and Management,** 4, (7), 139 -145.

Mace , C. (2008). **Mindfulness and mental health: Therapy, theory and science**, Abingdon, Oxford shire : Rutledge.

Marlatte, G, A & Ristelles, J. (1999). "Mindfulness and mediation, integrating spirituality into treatment",. **Journal of Psychosomatic Research**, 2 (64), 393-403.

Masten, A.S.& Reed ,M.J. (2002). :Resilience in development .In Snyder, C.R.& Lopez, S.J. (Eds) , **Handbook of positive psychology** , New York :Wiley.

Miller, J.I, (2011).**Teaching mindfulness to individuals with schizophrenia** , Theses, Dissertations, professional papers. Paper 949.

Moideenkutty, Unnikammu, (2005)." Organizational citizenship behavior and development experiences: Do role definitions moderate the relationship" **Journal of Behavioral and Applied Management,** 19, (2), 49-64.

Neal, A. & Griffin, M.A. (2006). A study of the lagged relationships among climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. **Journal of Applied psychology**, 91 (4),946-953.

Niehoff, B., and Moorman, R. (2013). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior, **Academy of Management Journal**, 1 (3), 527-556.

Nolley, J. (2011). The educational administrator: A correlation study of emotional intelligence and organizational citizenship behavior in a proprietary university. **DAI – A** 72 (04) .

Perkins, D. N & Richhart, R. (2000)." Mindfulness has also been found to enhance flexible and critical thinking skills". **Journal of Social, Issues,** 1, (56) ,1-13.

Podsakoff, M.(2010), Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness”, **Journal of Marketing Research,** 1, (8). 72-89.

Polat, S., (2009). Organizational citizenship behavior (OCB) display levels of the teachers at secondary schools according to the perceptions of the school administrators. **Procedia Social and Behavioral Sciences**, 1(2), 591-596.

Rodriquez. J.A. S (2016) "Mindful instructional leadership: The connection between principal mindfulness and school practices" **DAI-A** 76(11) (E).

Shaiful, M; Hj, J; Mahmod, O; Mohammad, I & Morshima, A. (2010). Organizational citizenship behavior as a predictor of student academic achievement. **International Journal of Economics and Finance**. 2 (1), 7-56.

Shapiro, S.L. Carlson, L. Astin, J.A. & Feedman, B (2006). "Mechanisms of mind fullness" **Journal of Clinical psychology**,

Smith, O. (2007). Organizational citizenship behavior, Its nature and antecedents, **Journal of Applied Psychology**, 5 (1). 124-151.

Stenberg ,Robert ,J, (2002). Raising the achievement of all student, teaching for successful intelligence , **Educational Psychology Review**, 14, (4), 383-393

Tilahun, L. (2017) The effects of mindfulness training on stress levels of university students. **MAI** 55(02) (E).

Tracy, J,C (2007) Mindfulness and enabling school structure as predictors of school effectiveness. **DAI-A** 68(02)

Tschannen-Moran, M. (2003). "Fostering organizational citizenship: Transformational leadership and trust", In U. K. Hoy, & CG.

Miskel, **Studies in leading and organizing schools**, Greenwich, CT: Information Age Publishing.

Yaghoubi, E. Sina, A. & Hadi, A. (2011). An analysis of the correlation between organizational citizenship behavior and emotional intelligence. **Modern Applied Science**. 5 (2), 5-119.

الملحقات

الملحق (1)

أداتي الدراسة في صورتيهما الأوليتين

حضرة الدكتور/ الدكتورة.................................المحترم/ة

تحية طيبة وبعد....

تقوم الطالبة أماني عبد الله الهاشم بإجراء دراسة بعنوان "درجة توافر اليقظة لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم" كمتطلب لإعداد رسالة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية، ونظراً لما نعهده فيكم من خبرة ودراية وسمعة طيبة، تعرض الباحثة على حضرتكم قائمة بفقرات استبانتين تتضمنان:

أ- اليقظة الذهنية.

ب- سلوك المواطنة التنظيمية.

نرجو منكم التفضل بإبداء رأيكم بفقراتهما من حيث انتمائها للمجال الذي وضعت فيه ودرجة صلاحها لأغراض الدراسة، وهل هي بحاجة إلى تعديل؟ وما التعديل المقترح؟ وإبداء ملاحظاتكم حول دقة الترجمة، ودرجة ملاءمة الفقرات للمجتمع الأردني، علماً بان أبدال الإجابة على الفقرات هي: أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

الباحثة: أماني عبد الله الهاشم

القسم الأول: معلومات عامة

1- الجنس	ذكر ☐ أنثى ☐
2- المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل ☐ دبلوم عالي ☐ . دراسات عليا ☐
3- سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات ☐ من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات ☐ 10 سنوات فأكثر ☐

الاداة الاولى: استبانه اليقظة الذهنية بصورتها الأولية

الرقم	الفقرات	انتماء الفقرة		صلاحية الفقرة		بحاجة إلى تعديل	التعديل المقترحة
		منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة		
1	The principal welcomes challenges form teachers. يرحب مدير المدرسة بالتحديات من المعلمين.						
2	When a crisis occurs the principal deals with it so we can get back to teaching عند حدوث أزمة يتعامل معها المدير بحيث يتمكن المعلمون من متابعة التدريس.						
3	My principal negotiates faculty differences without destroying the diversity of opinions . يفاوض المدير بشأن الاختلافات بين المعلمين دون أن يقمع الاراء المتنوعة						
4	The principal of this school does not value the opinions of the teachers مدير هذه المدرسة لا يقيم أراء المعلمين						
5	My principal is an expert on teaching and learning. مدير المدرسة خبير في كل من التدريس والتعلم.						
6	My principal Jumps to conclusions غالباً ما يقفز مدير المدرسة إلى الاستنتاجات.						

						Teachers don't trust the principal enough to admit their mistakes. المعلمون لا يثقون بمدير المدرسة بشكل كافٍ للاعتراف بأخطائهم.	7
						Mistakes are seen as important sources of information ينظر للأخطاء بوصفها مصادر مهمة للمعلومات.	8
						In times of crises it takes my principal too much time to effectively deal with the situation. تأخذ الأزمات من المدير وقتاً كثيراً للتفاعل مع الموقف بفاعليه.	9
						My principal doesn't really know what is happening in most classrooms. مدير المدرسة لا يعرف حقاً ما يحدث في معظم الغرف الصفية.	10
						When things go badly teachers bounce back quickly عندما تسير الأمور بشكل سيء يتجاوز المعلمون ذلك بسرعة.	11
						In this school teachers welcome feedback about ways to improve يرحب المعلمون بأي ملاحظات حول سبل التطور	12
						Teachers negotiate differences among each other without destroying the diversity of opinions	13

						يتفاوض المعلمون بشان الاختلافات بين بعضهم بعضاً دون تدمير تنوع الآراء	
						Too many teachers in my building give up when things go bad. يستسلم المعلمون في هذه المدرسة عندما تسوء الأمور	14
						Teachers in this school value expertise more than authority يقيم المعلمون في هذه المدرسة الخبرة أكثر من السلطة.	15
						Most teachers in this building are reluctant to change يقاوم المعلمون في هذه المدرسة التغيير	16
						People in this school respect power more than knowledge يحترم العاملون في هذه المدرسة القوة أكثر من المعرفة	17
						In my building teachers hide mistakes. يخفي المعلمون في هذه المدرسة الأخطاء	18
						I watch my feelings without getting lost them يراقب (يلاحظ) المدير مشاعره بدون فقدانها.	19
						Its hard for me to find the words to describe what I'm thinking يصعب على المدير إيجاد كلمات تعبر عن افكاره	20

الأداة الثانية: فقرات استبانه سلوك المواطنة التنظيمية

الرقم	الفقرة	الانتماء للمجال		صلاحية الفقرة		بحاجة إلى تعديل	التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة		
1	تخصص المعلمون وقتاً كافياً لمساعدة الطلبة.						
2	يساعد المعلمون الآخرين الذين لديهم أعباء عمل.						
3	يتغيب المعلمون للضرورة.						
4	يتطوع المعلمون للعمل في اللجان.						
5	يتطوع المعلمون لرعاية النشاطات الموجهة.						
6	يصل المعلمون الى المدرسة في الوقت المحدد.						
7	يهدر المعلمون قسطا كبيراً من وقت الدرس .						
8	يبذل المعلمون جهدا مضاعفا في العمل.						
9	يساعد المعلمون طواعية المعلمين الجدد						
10	يقدم المعلمون مقترحات ابتكاريه لتحسين الاداء نوعيا.						
11	يراعي المعلمون حقوق الاخرين.						
12	يغادر المعلمون المدرسة بعد انتهاء الدوام مباشرة .						
13	يُضخم المعلمون المشكلات.						

الرقم	الفقرة	الانتماء للمجال		صلاحية الفقرة		بحاجة إلى تعديل	التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	صالحة	غير صالحة		
14	يتحدث المعلمون باستمرار عن رغبتهم في ترك العمل						
15	يلتزم المعلمون في المواعيد.						
16	يلتزم المعلمون بتعليمات المدرسة دون رقيب.						
17	يشارك المعلمون في الاجتماعات المتعلقة بالمدرسة.						
18	يواكب المعلمون ما يحدث تطورات في المدرسة.						
19	يتقيد المعلمون بالوقت المحدد للعمل						
20	يركز المعلمون على نقاط الخلاف في مواقفهم.						
21	تعمل لجان المعلمين في هذه المدرسة بشكل فعال.						
22	يُشجع المدير المعلمين على العمل بروح الفريق						

الملحق (2)

أسماء المحكمين

الرقم	الاسم	التخصص	مكان العمل
1	الاستاذ الدكتور أنمار الكيلاني	الإدارة التربوية	الجامعة الأردنية
2	الاستاذ الدكتور هاني الطويل	الإدارة التربوية	الجامعة الأردنية
3	الاستاذ الدكتور عاطف مقابلة	الإدارة التربوية	جامعة عمان العربية
4	الاستاذ الدكتور محمود الحديدي	المناهج وطرق التدريس	جامعة الشرق الأوسط
5	الاستاذ الدكتور عبد الجبار البياتي	الإدارة التربوية	جامعة الشرق الأوسط
6	الدكتور امجد الدرادكة	الإدارة التربوية	جامعة الشرق الأوسط
7	الدكتور محمد بني مفرج	الإدارة التربوية	جامعة الشرق الأوسط
8	الدكتور عبد السلام العوامرة	الإدارة التربوية	الجامعة الأردنية
9	الدكتور اسامة حسونة	الإدارة التربوية	جامعة عمان العربية
10	الدكتور صالح عبابنة	الإدارة التربوية	الجامعة الأردنية

الملحق (3)

أدتا الدراسة في صورتهما النهائيتين

أخي المعلم، أختي المعلمة، تحية طيبة وبعد...

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان" درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم" كمتطلب أساسي للحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط ، ونظراً لكونكم معلمو ومعلمات المرحلة الثانوية المدارس الحكومية، وعلى اتصال وتفاعل مباشرين مع مديري مدارسكم، يرجى التفضل بملء الاستبانتين المرفقتين، وهما:

1- استبانة اليقظة الذهنية

2- استبانة سلوك المواطنة التنظيمية

يرجى الإجابة عن القسم الأول المتعلق بالبيانات الشخصية للمعلم، ثم تعبئة القسم الثاني المتعلق باستبانتي اليقظة الذهني وسلوك المواطنة التنظيمية وذلك بإبداء رأيك بمنتهى الشفافية والواقعية .

يوضع إشارة(√) في المكان المناسب لكل فقرة، شاكرة لكم تعاونكم، علماً بان الإجابات التي سوف تقدمونها ستعامل بسرية تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

الباحثة: أماني عبد الله الهاشم

أولاً: معلومات عامة: ضع إشارة(   ) في المربع المناسب:

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2- المؤهل العلمي: بكالوريوس ☐

دبلوم عالي ☐

دراسات عليا ☐

3- الخبرة: أقل من خمس سنوات ☐

من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات ☐

عشر سنوات فأكثر ☐

الأداة الأولى: استبانه اليقظة الذهنية بصورتها النهائية

الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يرحب مدير المدرسة بالتحديات من قِبل المعلمين.					
2	يتعامل المدير مع الأزمات بحيث لا تؤثر على سير عملية التدريس.					
3	يُفاوض مدير المدرسة بشأن الاختلافات بين المعلمين دون تحطيم الآراء المتنوعة.					
4	يقدر مدير المدرسة أراء المعلمين.					
5	يمتلك مدير المدرسة الخبرة في التدريس.					
6	يتسرع مدير المدرسة في إصدار الإحكام.					
7	المعلمون لا يثقون بمدير المدرسة بشكل كافٍ يشجعهم على الإقرار بأخطائهم.					
8	تُعد الأخطاء مُدخلاً للوصول للمعلومة في هذه المدرسة.					
9	يُمضي المدير وقتاً طويلاً للتفاعل مع المواقف بفاعلية في أوقات الأزمات.					
10	مدير المدرسة لا يحيط علماً بما يجري في معظم الغرف الصفية.					
11	المعلمون في هذه المدرسة قادرون على تجاوز المزعجة بشكل سريع.					
12	يرحب المعلمون في هذه المدرسة بالتغذية الراجعة حول سُبل التحسين.					
13	يتحاور المعلمون في هذه المدرسة حول اختلاف محتفظين باحترامهم لهوامش التنوع في الآراء.					
14	يستسلم معظم المعلمين في هذه المدرسة عندما تسوء الأمور.					
15	يقدر المعلمون في هذه المدرسة الدراية أكثر من السلطة.					
16	يتردد المعلمون في هذه المدرسة في التعامل مع التغيير.					
17	العاملون في هذه المدرسة يحترمون القوة أكثر من المعرفة.					

					المعلمون في هذه المدرسة يخفون أخطائهم.	18
					يتعامل مدير المدرسة مع مشاعره بموضوعية.	19
					يصعب على مدير المدرسة أيجاد كلمات تعبر عن أفكاره.	20

الأداة الثانية: فقرات استبانه سلوك المواطنة التنظيمية

الرقم	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
1	يخصص المعلمون وقتاً كافياً لمساعدة الطلبة.					
2	يساعد المعلمون الآخرين الذين لديهم أعباء عمل.					
3	يتغيب المعلمون للضرورة.					
4	يتطوع المعلمون للعمل في اللجان.					
5	يتطوع المعلمون لرعاية النشاطات الموجهة.					
6	يصل المعلمون إلى المدرسة في الوقت المحدد.					
7	يهدر المعلمون قسطا كبيراً من وقت الدرس .					
8	يبذل المعلمون جهدا مضاعفا في العمل.					
9	يساعد المعلمون طواعية المعلمين الجدد					
10	يقدم المعلمون مقترحات ابتكاريه لتحسين الأداء نوعيا.					
11	يراعي المعلمون حقوق الآخرين.					
12	يغادر المعلمون المدرسة بعد انتهاء الدوام مباشرة .					
13	يُضخم المعلمون المشكلات.					
14	يتحدث المعلمون باستمرار عن رغبتهم في ترك العمل.					
15	يلتزم المعلمون في المواعيد.					
16	يلتزم المعلمون بتعليمات المدرسة دون رقيب.					
17	يشارك المعلمون في الاجتماعات المتعلقة بالمدرسة.					
18	يواكب المعلمون ما يحدث تطورات في المدرسة.					
19	يتقيد المعلمون بالوقت المحدد للعمل					
20	يركز المعلمون على نقاط الخلاف في مواقفهم.					
21	يُشجع المدير المعلمين على العمل بروح الفريق.					

الملحق (4)

كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الاوسط موجَّه إلى وزارة التربية والتعليم الاردنية

جامعة الشرق الأوسط
MEU MIDDLE EAST UNIVERSITY

100
نهضة

مكتب رئيس الجامعة
President's Office

الرقم: د ر/ خ/ ٣ع/ ١٠٦٣
التاريخ: ٢٩/ ٥/ ٢٠١٧

معالي وزير التربية والتعليم الأكرم

تحية طيبة وبعد،،

تقوم الطالبة **أماني عبدالله الهاشم** بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: "درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية في جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرّم بتسهيل مهمة تطبيق الباحثة لأدوات دراستها بما في ذلك الاستبانة المرفقة؛ وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهداف الدراسة، والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر معاليكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي ستحصل عليها الباحثة ستبقى سرّية، ولن تُستخدم إلاّ لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،

رئيس الجامعة
28.5.2017
أ.د. محمد محمود الحيلة

مكتب رئيس الجامعة
President Office
MIDDLE EAST UNIVERSITY

البحث التربوي

هاتف 4790222 (6 00962) فاكس 4129613 (6 00962) ص.ب 383 عمان 11831 الاردن بريد الكتروني info@meu.edu.jo
Tel. (00962 6) 4790222 Fax. (00962 6) 4129613 P.O.Box 383 Amman 11831 Jordan e-mail: info@meu.edu.jo www.meu.edu.jo

الملحق (5)

كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم الاردنية موجَّه إلى المديريات

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية والتعليم

الرقم ٣/١٠/ ٢٨٤١٧
التاريخ ٣ رمضان ١٤٣٨
الموافق ٢٠١٧/٠٥/٢٩

السيد مدير التربية والتعليم للواء قصبة عمان/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء ناعور/ محافظة العاصمة
السيد مدير التربية والتعليم للواء وادي السير/محافظة العاصمة

الموضوع: البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد؛

فأرجو العلم بأن الطالبة أماني عبد الله الهاشم تقوم بإجراء دراسة عنوانها "درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط ، ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانة على عينة من معلمي المدارس التابعة لمديريتكم.

راجياً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها، على أن تتم مطابقة الاستبانة المرفقة مع الاستبانة المطبقة.

واقبلوا الاحترام

وزير التربية والتعليم

معن محمد سليمان مومني
مدير البحث والتطوير التربوي

٣٠ أيار ٢٠١٧

نسخة/ لمدير إدارة التخطيط والبحث التربوي
نسخة/ لمدير البحث والتطوير التربوي
نسخة/ لرئيس قسم البحث التربوي بالوكالة
نسخة/ الملف ٣/١٠
المرفقات: (٤) صفحات

المملكة الأردنية الهاشمية
هاتف ٥٦٠٧١٨١ ٦ ٩٦٢+ فاكس ٥٦٦٦٠١٩ ٦ ٩٦٢+ ص.ب ١٦٤٦ عمان ١١١١٨ الأردن. الموقع الإلكتروني www.moe.gov.jo

الملحق (6)

كتاب تسهيل مهمة مديرية التربية والتعليم لواء قصبة عمان موجَّه إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها

وزارة التربية والتعليم

الرقم ١٣/٧ / ٩٤٧٩
التاريخ ١٤٣٨/٠٩/٠٤ هـ
الموافق ٢٠١٧/٠٥/٣٠ م

مديرية التربية والتعليم قصبة عمان

مديري المدارس الحكومية ومديراتها

الموضــوع / البحث التربوي

الســـلام عليكم ورحمـــة الله وبركاتـــه،،،،،

اشارة لكتــاب معالي وزير التربية والتعليم رقم 28417/10/3 الموافق 2017/6/29.

فأرجو العلم بان الطالبة اماني عبد الله الهاشم تقوم بإجراء دراسة عنوانها (درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم) ، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الادارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الاوسط ، ويحتاج ذلك الى تطبيق استبانة على عينة من معلمي المدارس التابعة لمديريتكم .

آملاً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة لها ، على أن يتم مطابقـــة الاستبانة المرفقة مع الاستبانة المطبقة .

واقبلوا الاحترام

مديـــر التربيـــة والتعليـــم

مدير الشؤون التعليمية والفنية
عاطف أعبد الرواشدة

نسخة : مدير الشؤون التعليمية والفنية .
نسخة : ر.ق التدريب والتأهيل والأشراف التربوي .
نسخة : عضو قسم الإشراف.
المرفقات: الاستبانة (4 صفحات)

تلفون :(6 – 5699181 -06) فاكس : (06-5699580) ص.ب : (9579 اللويبدة)
المملكة الأردنية الهاشمية
هاتف : ٥٦٠٧١٨١ ٦ ٩٦٢ + فاكس : ٥٦٦٦٠١٩ ٦ ٩٦٢ + ص.ب: ١٦٤٦ عمان ١١١١٨ الأردن . الموقع الإلكتروني : www.moe.gov.jo

الملحق (7)

كتاب تسهيل مهمة مديرية التربية والتعليم لواء ناعور موجَّه إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم للواء ناعور

100
نهضة

الرقم : ن/٧/ ١٠/٩ ٢٥٣
التاريخ : ٤/ ٩/ ١٤٣٨
الموافق: ٣٠/ ٥/ ٢٠١٧

مديري ومديرات المدارس

الموضوع : البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

اشـــــارة الى كتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم ٢٨٤١٧/١٠/٣ تاريـــــخ ٢٠١٧/٥/٢٩ .
تقوم الطالبة اماني عبدالله الهاشم باجراء دراسة غنوانها " درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم " ، استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الادارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الاوسط ، ويحتاج ذلك الى تطبيق استبانة على عينة من معلمي مدارسكم .
ارجو تسهيل مهمة الطالبة المذكورة اعلاه وتقديم المساعدة الممكنة لها .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم
مدير الشؤون التعليمية والفنية
الاء وجيه المشاقبة

نسخة/ مدير الشؤون التعليمية والفنية
نسخة/ رئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي
نسخة/ كاتب الإشراف

هاتف ٠٦٤٢٥٠٦٠٧ - ٠٦٤٢٥٠٦٠٨ - فاكس ٠٦٤٢٥٠٦٠٣ - ص.ب رقم (٢٠) الرمز البريدي (١٧١٢٧) حسبان شارع مادبا الغربي البريد الالكتروني
naur٢٠١٣@elearning.jo

الملحق (8)

كتاب تسهيل مهمة مديرية التربية والتعليم لواء وادي السير موجَّه إلى مديري المدارس الثانوية الحكومية ومديراتها

المملكة الأردنية الهاشمية
وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم للواء وادي السير

الرقم :- ٩/٧/٧ ٤٧٠٧١
التاريخ :- ٤ رمضان ١٤٣٨
الموافق :- ٢٠ / ٥ / ٢٠١٧

مديري ومديرات المدارس الحكومية

الموضوع:البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم 28417/10/3 تاريخ 2017/5/29

أرجو العلم بان الطالبة أماني عبد الله الهاشم تقوم بإجراء دراسة عنوانها " درجة توافر اليقظة الذهنية لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة ممارسة سلوك المواطنة التنظيمية للمعلمين من وجهة نظرهم" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط .

راجياً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه وتقديم المساعدة الممكنة لها .على أن يتم مطابقة الاستبانة المطبقة مع الاستبانة المرفقة .

واقبلوا فائق الاحترام

مدير التربية والتعليم

مدير التربية والتعليم
د. عبدالإله عبدالله الجفير

نسخة/ مدير الشؤون التعليمية والفنية
نسخة/ رئيس قسم التدريب والتأهيل والإشراف التربوي
نسخة/كاتب الإشراف
المرفقات: استبانه وعدد (4)